

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA KENDARI

Hastin Astuti¹, Aminuddin² dan Sartono³

*¹Mahasiswa dan ^{2,3}Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia*

(hastinastuti96@gmail.com, Aminuddin@uho.ac.id, sartono@uho.ac.id)

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Leaders Behavior Against Employee Performance at PT. PLN (Persero) Kendari Area.

Keywords: Advertising and purchasing decisions.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kendari.

Kata Kunci :Perilaku Pemimpin dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis pada dasarnya adalah kegiatan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan manusia dengan mengelola sumber-sumber yang tersedia. Aktivitas bisnis merupakan proses pembangunan yang dilakukan oleh suatu Negara dan terkait dengan pembangunan di Negara lain. Duniabisnis memerlukan kepemimpinan yang terus berperan penting pada aktivitas organisasi bahkan berpengaruh kepada keberlanjutan hidup organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan rencana operasional organisasi

Bertitik tolak dari hal-hal tersebut, maka berhasil tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditentukan itu sebagian besar akan ditentukan oleh kemampuan pimpinan yang memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan orang-orang bawahannya, Keterampilan kepemimpinan (*Leadership Skill*) yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan. Dengan demikian, keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk memaksimalkan efisiensi dan mencapai tujuan organisasi.

Dilain sisi Keinginan dan kebutuhan manusia sangat beragam dan terus berubah. Secara alamiah manusia membentuk atau membangun kelompok yang didasarkan pada rasionalitas dan kesamaan pandang yang menghasilkan pola interaksi sebagai proses penyelenggaraan yang mencakup: kebijakan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Jadi, Sebuah perusahaan hanya Akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti Akan terjadi. Pemimpin masa kini dan masa depan dituntut untuk tidak sekedar bersikap luwes dan beradaptasi dengan lingkungan yang bergerak sangat dinamis, Akan tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai bentuk perubahan dan secara proaktif menyusun berbagai program perubahan yang diperlukan. Beragam kepemimpinan yang dibuat oleh setiap pemimpin di dunia ini. Cara dan pandangan mengenai suatu permasalahan menjadi daya dari kepemimpinan seseorang. Maka tidak bisa dielakkan lagi kalau menjadi seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan peran yang sangat berat. Tetapi itu semua bisa diatasi bila ia memiliki cara dan strategi yang baik dan sesuai dengan kondisinya.

Lebih jauh membahas tentang keberhasilan tujuan dari perusahaan ialah tidak lepas juga dari kinerja karyawan yang Akan turut membawa perusahaan dalam suatu persaingan dilingkungan bisnis. Oleh karena itu keberhasilan karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling seirus karena keberhasilan untuk mencapai tujaun dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Ini perlu dicermati dari beberapa sub pokok paragraf diatas bahwa perilaku kepemimpinan dalam memanejemenni perusahaan dan kinerja karyawan merupakan indikator penting dari pencampaian sebuah sebuah perusahaan.

Perusahaan listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan yang dimana perusahaan ini juga sebagai sumber pendapatan Negara. Terkhusus perusahaan listrik Negara PT. PLN (Persero)Area Kendari perusahaan ini baru saja melakukan pergantian pimpinan pada tahun 2017 dari kepeminan yang lama kepemimpinan yang baru, ini kemudian menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh perilaku kepemimpinan perusahaan

tersebut dalam hal pencapaian tujuan perusahaan dengan berpatokan pada kinerja karyawan yang menurut informasi awal didapatkan jumlah karyawan PT. PLN (Persero)AreaKendari

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Kepemimpinan

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003). Perilaku kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain (Monica, 1998).

Siagian (2000:205) mengemukakan perilaku kepemimpinan terhadap bawahannya meliputi:

1. Iklim saling mempercayai. Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap legowo menerima kepemimpinan atasannya.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan. Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.
3. Memperhitungkan perasaan bawahan. Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan. Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional. Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugastugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai

Dimensi perilaku kepemimpinan yang akan diukur dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (Pieter Sahertian, 2010: 158) Variabel kepemimpinan berorientasi tugas diukur melalui indikator; Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas dianggap sebagai bentuk kepemimpinan aktif. Maksudnya dalam dua jenis perilaku ini, pemimpin mengambil pendekatan proaktif atau reaktif di dalam melaksanakan peranan mereka. Ada satu lagi pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin melakukan pendekatan non-aktif dimana pemimpin melepaskan tanggung jawab mereka dan berusaha untuk tidak membuat keputusan. Perilaku kepemimpinan ini disebut sebagai kepemimpinan mandiri (*laissez faire*).

a. Kepemimpinan Berorientasi Pada Tugas

1. *contingent reward* adalah perilaku yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan penghargaan;
2. *agement by-exception-active* adalah perilaku pemimpin yang akan melakukan tindakan dengan segera untuk mengoreksi masalah dan menunjukkan kesalahankesalahan yang terjadi; dan
3. *management Byexception-Passive* adalah perilaku pemimpin yang akan menunggu sampai masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi.

b. Kepemimpinan Berorientasi Hubungan

Sedangkan variabel kepemimpinan berorientasi hubungan diukur melalui Lima dimensi, meliputi:

1. *idealized influence/ attributed*, adalah pemimpin yang menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan;
2. *idealized Influence/Behaviors* adalah pemimpin yang menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan;
3. *inspirational motivation* adalah pemimpin yang mampu mengekspresikan rasa antusiasme, optimisme dan keyakinan diri;
4. *intellectual stimulation* adalah pemimpin yang mau mengembangkan, melatih dan mengajari bawahan, dan
5. *individualized considerations* adalah pemimpin yang mau mengakui prestasi bawahan dan menjelaskan harapan-harapan mereka.

B. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Sedarmayanti (1994:53) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Sedangkan menurut Dharma (1993:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Menurut Hasibuan (Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu sedangkan Menurut Subri (Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Mangkunegara (Rumimpunu, dkk, 2015:1245) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pernyataan di atas dapat ditarik tiga unsur yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai pada perusahaan, yakni kualitas kerja kuantitas kerja, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.

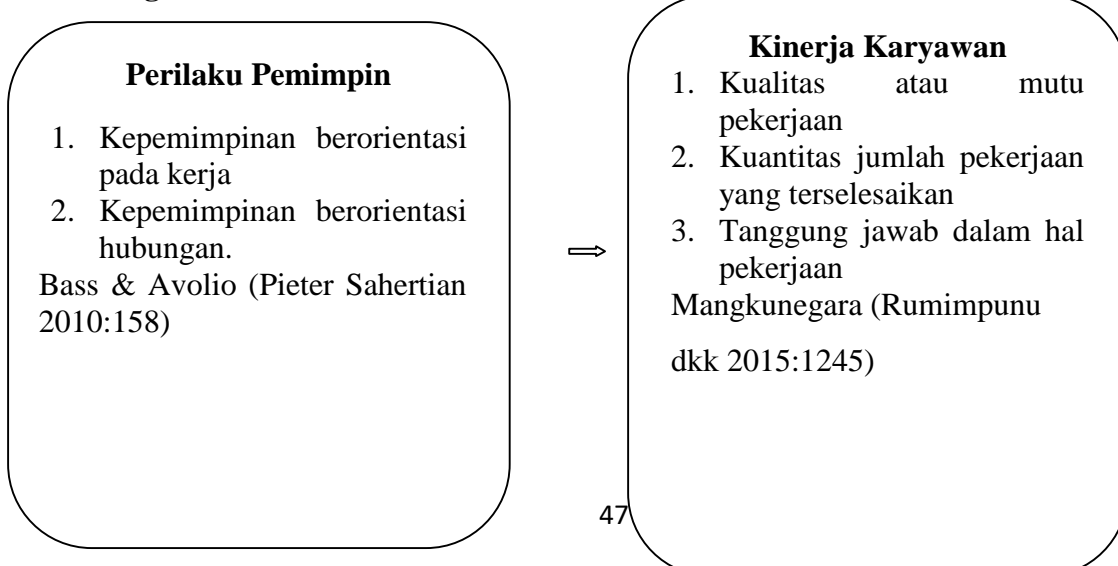
Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- a) Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurangserta tingkatannya.
- b) Perbandingan pelaksanaan antar satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- c) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.
- d) Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan ambang batas antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeperto (2001: 6) menyatakan bahwa "Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan". Adanya titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

- a. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
- b. Berfikir pada perbandingan dari "kenyataan" terhadap "yang seharusnya". Meskipun pada *output* yang "tangible" dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

C. Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu di duga Perilaku Pemimpin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kendari. Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- E. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan.
- F. Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer dalam penelitian yang ada dalam penelitian ini merupakan data quesioner.

b. Data Sekunder

Datas sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)

B. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua teknik yakni studi lapangan dan studi pustaka:

2. Studi Lapangan

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan quesioner. Quesioner dalam penelitian ini menggunakan peratanmyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengmatan secara langsung pada objek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, litertur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

C. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS 20.00. Namun sebelumnya perludilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

a. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dalam menginput data dengan teknik statistik.

b. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka dan jawaban dari questioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang Sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

c. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan scoring ini digunakan *skala likert* dengan 5 kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 4 diberikan untuk jawaban yang sangat setuju
- b. Skor 3 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 2 diberikan untuk jawaban yang tidak setuju
- d. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

d. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam table, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuensioner. Suatu quensioner dikatakan valid jika pertanyaan pada quensioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang Akan diukur oleh quisioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakuakn dengan caramengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk.

Ha: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel 0.05 maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dmikian sebaliknya bila r hitung $<$ r table maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu qonsioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronabach Alpha (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronobach Alpha $>$ 0.30 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

E. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Perilaku Pemimpin (X) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan(Y). Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005).

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel dependent (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Variabel independent (Perilaku Pemimpin)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel Perilaku Kepemimpinan

Variabel Perilaku kepemimpinan pada penelitian ini diukur dengan delapan (8) pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel perilaku kepemimpinan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item perilaku kepemimpinan. Hal ini menunjukkan adanya perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan.

Berdasarkan item pertama dari pernyataan bahwa perilaku pemimpin selalu mengakui prestasi karyawan. Hasil menunjukkan oleh 43% jawaban sangat setuju dan 30% jawaban setuju dan 26% tidak setuju. Dalam hal ini pemimpin perusahaan selalu mengakui prestasi karyawan.

Pada item kedua dari pernyataan pemimpin Akan melakukan tindakan dengan segera untuk mengoreksi masalah. Hasil jawaban kuisioner menunjukkan 37% jawaban sangat setuju dan 35% jawaban setuju, 26% tidak setuju dan 2% sangat tidak setuju. Dalam hal ini hasil menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan selalu dengan segera untuk mengoreksi dan menunjukkan kesalahan kesalahan yang terjadi.

Item ketiga dari pernyataan pemimpin tidak Akan menunggu sampai masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi. Hasil ini ditunjukkan oleh 33% jawaban sangat setuju dan 30% setuju 33% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju. Dalam hal ini hasil menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan tidak menunggu sampai masalah menjadi kronis kemudian baru melakukan koreksi.

Berdasarkan item keempat dengan perilaku pemimpin yang berontasi pada hubungan dengan pernyataan pemimpin perusahaan menanamkan kebanggaan dan dan membangun rasa percaya diri bawahan. Hasil ini ditunjukkan oleh 4% jawaban sangat setuju dan 65% jawaban setuju, 22 % tidak setuju dan 9% sangat tidak setuju. Dalam hal ini hasil menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan menanamkan kebanggaan dan membangun rasa percaya diri bawahan.

Pada item kelima dari pernyataan pemimpin selalu menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai keyakinan. Hasil ini ditunjukkan oleh 20% jawaban sangat setuju dan 46% jawaban setuju, 26% tidak setuju dan 7 % sangat tidak setuju. Dalam hal ini hasil

menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan selalu menekankan makna kolektif dari misi dan berbicara tentang nilai-nilai keyakinan.

Pada item keenam dari pernyataan pemimpin selalu mampu mengekspresikan rasa antusiasme optimisme dan keyakinan diri. Hasil ini ditunjukkan oleh 20% jawaban sangat setuju dan 50% jawaban setuju, 26% tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju. Dalam hal ini hasil menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan selalu mampu mengekspresikan rasa antusiasme optimisme dan keyakinan diri.

Pada item ketujuh dari pernyataan pemimpin selalu mau mengembangkan, melatih dan mengajar bawahan. Hasil ini ditunjukkan oleh 11% jawaban sangat setuju dan 54% jawaban setuju, dan 35% tidak setuju. Dalam hal ini hasil menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan selalu mau mengembangkan, melatih dan mengajar bawahan.

Pada item kedelapan dari pernyataan pemimpin selalu mau mengakui prestasi bawahan. Hasil ini ditunjukkan oleh 4% jawaban sangat setuju dan 61% jawaban setuju, dan 35%. Dalam hal ini hasil menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan selalu mau mengakui prestasi bawahan.

B. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap item-item kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja tinggi yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari.

Berdasarkan item pertama dari pernyataan secara kualitas menyelesaikan tugas. Hasil ini ditunjukkan oleh 67% jawaban sangat setuju dan 37% jawaban setuju dan 17% tidak setuju. Dalam hal ini hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan item kedua dari pernyataan selalu memperhatikan kualitas kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 74% jawaban sangat setuju dan 24% jawaban setuju, 2% tidak setuju. Dalam hal ini hasil pekerjaan karyawan selalu memperhatikan kualitas.

Berdasarkan item ketiga dari pernyataan secara kuantitas atau jumlah menyelesaikan tugas dengan jumlah yang cukup. Hasil ini ditunjukkan oleh 65% jawaban sangat setuju, 24% jawaban setuju, 11% jawaban tidak setuju. Dalam hal ini sebagian besar karyawan tidak memperhatikan jumlah penyelesaian tugas yang cukup.

Berdasarkan item keempat dari pernyataan secara kuantitas atau jumlah. Karyawan menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Hasil ini ditunjukkan oleh 83% jawaban sangat setuju dan 17% jawaban setuju. Dalam hal ini karyawan dapat menyelesaikan beberapa tugas dengan tepat waktu.

Berdasarkan item kelima dari pernyataan berdasarkan tanggung jawab. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hasil ini ditunjukkan oleh 93% jawaban sangat setuju dan 7% jawaban setuju. Dalam hal ini karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan item keenam dari pernyataan berdasarkan tanggung jawab, Karyawan bekerja sesuai dengan disiplin waktu. Hasil ini ditunjukkan oleh 87% jawaban sangat setuju dan 13% jawaban setuju. Dalam hal ini hasil karyawan menyelesaikan tugas dengan disiplin waktu.

Berdasarkan item ketujuh dari pernyataan berdasarkan tanggung jawab. Karyawan tidak pernah telat ke Kantor. Hasil ini ditunjukkan oleh 89% jawaban sangat setuju, 9% jawaban setuju. Dalam hal ini sebagian besar karyawan tidak pernah telat ke kantor.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/kejadian atau gejala yang diukur berdasarkan item kuisioner. Dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{table}$ 0.168. Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Variabel / Indikator Perilaku Pemimpin	r hitung	r table	Keterangan
1	1	0.88	0.29	Valid
2	2	0.89	0.29	Valid
3	3	0.86	0.29	Valid
4	4	0.91	0.29	Valid
5	5	0.85	0.29	Valid
6	6	0.83	0.29	Valid
7	7	0.74	0.29	Valid
8	8	0.80	0.29	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	1	0.76	0.29	Valid
2	2	0.55	0.29	Valid
3	3	0.61	0.29	Valid
4	4	0.48	0.29	Valid
5	5	0.36	0.29	Valid
6	6	0.35	0.29	Valid
7	7	0.37	0.29	Valid

Sumber data diolah 2018

Syarat pengujian jika nilai r hitung > 0.29 maka item pertanyaan tersebut valid dan jika sebaliknya maka item pertanyaan tersebut tidak valid. Tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan semua item dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauhmana keandalan suatu alat ukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang Sama. Pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing- masing variabel yang diringkaskan pada tabel berikut ini:

Variabel	Alpha	Keterangan
Perilaku kepemimpinan	0.941	Reliable
Kinerja karyawan	0.527	Reliable

Sumber data: data primer yang diolah 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.05 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing masing variabel dari kusioner adalah reabel

sehingga item pada masing-masing konsep layak digunakan sebagai alat ukur

D. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji signifikan Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan. Dalam melakukan analisis digunakan alat bantu komputer dengan Windows For SPSS 20.0 untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi linear sederhana dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karywan

Variabel bebas (x)	Koefisien regresi	T hitung	T Signifikan
Perilaku Pemimpin	-0.253	-7.974	0.000
Konstanta (o)	= 31.910		
R square	= 0.591		N = 46
R	= 0.769		= 0,05
T table	= 1.68023		
E	= 1.110		

Data diolah 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31.910 + (-0.253) X$$

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

X = perilaku kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada lampiran diringkas pada tabel:

1. Angka Konstanta (α) dengan nilai 31.910 dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat di impertasikan bahwa secara statistik nilai konstanta (α) = 31.910 dapat dimasukkan dalam model regresi
2. Koefisien regersi kualitas pelayanan -0.253 artinya jika prilaku pemimpin ditngkatkan satu tingkat maka kinerja karyawan akan meningkat -0.253
3. Nilai R square sebesar 0.591 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel perilaku pemimpin (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 59,1 % dan sisanya dipengaruhi oleh vaktor yang nilainya tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 40,9 %.
4. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0.769 yang berarti hubungan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan sebesar 76.9 % artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Semakin besar nilai R maka semakin besar hubungan suatu variabel. Penjelasan mengenai nilai hubungan anatra variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Hubungan Antara Variabel

NILAI	Keterangan
0	Tidak ada hubungan
>0-0,25	Hubungan Sangat lemah
>0,25-05	Hubungan cukup
>0,5 - 0,75	Hubungan Kuat
>0,75 - 0,99	Hubungan sangat kuat
1	Sempurna

(Surwono, 2006)

F. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan apakah variabel perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kendari dilakukan pengujian hipotesis berikut:

Hasil analisis uji T

Variabel bebas	T hitung	Sig. t
Perilaku pemimpin	-7.974	.000

Sumber data diolah 2018

Perumusan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh positif perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis perilaku kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar -7.974 dengan taraf signifikan 0,00 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis “Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

Kepemimpinan menurut Robbins (2008:433) dimulai dari Teori Sifat/Karakter, Teori Perilaku, Teori Situasional. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengkaji variabel yakni perilaku pemimpin. Sementara dalam dimensi perilaku kepemimpinan yang akan diukur dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikembangkan oleh Bass & Avolio (Pieter Sahertian, 2010: 158) Variabel kepemimpinan berorientasi tugas diukur melalui indikator dan Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh perilaku tersebut peneliti mencoba mengukur dengan menggunakan variabel kinerja karyawan, kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Rumimpunu, dkk, 2015: 1245) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketika variabel bebas tersebut berpengaruh positif artinya semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hasil yang diajukan. Penjelasan dari pengaruh variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar -7.974 dengan taraf signifikan 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Untuk seberapa besar pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat R square sebesar 0.591 atau 59.1% perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan 40.9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain dalam variabel kepemimpinan yang lain maupun diluar variabel kepemimpinan itu sendiri. Sedangkan untuk hubungan perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan sebesar 76.9% artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Perilaku Pemimpin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Kendari, dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara perilaku pemimpin dan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan perilaku pemimpin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis telah

membuktikan terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t hitung sebesar -7.974 dengan taraf signifikan 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05 , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian "Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Kendari dan sebesar 59.1% pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. PLN (Persero) Area Kendari.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang paling tepat bagi perusahaan ialah menjaga hubungan antara pemimpin dan karyawan karena ada pengaruh positif ketika perilaku pemimpin baik terhadap kinerja karyawan. Jika perilaku pemimpin di PT. PLN (Persero) Area Kendari dinilai positif oleh karyawan jelas akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Anwar.* 2003. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar Ringkas. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Atmosoeparto.* 2001, produktifitas aktualisasi budaya perusahaan, penerbit. Gramedia, Jakarta.
- Dharma, Kelana Kusuma.* (2011). Metode Penelitian Keperawatan. Jakarta: Trans Info Media.
- Ferdinand.* 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- J. Supranto,* 2001. Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi 6, cetakan 1, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam.* 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Husein, Umar.* (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka.
- Newstorm.* 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P.* 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini,* 1992, Pathologi sosial 2 (kenakalan remaja) Pathologi sosial 1, Bandung:
- Harahap,* 2007, Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan, edisi Pertama, cetakan ketiga, Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins Stephen P,* 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima., Erlangga, Jakarta.
- Sinungan.* 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara

Jurnal

Sahertian, Pieter. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12, No. 2, 156-169.

Rumimpunu, Joune, R.C. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi SULUT. *Jurnal Emba/*. Vol.3, No.3, 1234-1253.