



PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR GAPENSI KOTA KENDARI**Marjani¹**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari**ABSTRACT**

This study aims to describe and determine the effect on employee performance behavior of leaders in Kendari city GAPENSI Office. The sampling technique using saturated sampling technique, namely by taking all of the total population to be sampled totaling 38 people . Data analysis using simple linear regression analysis. The results showed that the behavior of the leader of a significant effect on the performance of employees in the office GAPENSI Kendari city. That is the behavior change towards a better leader by providing support and encouragement, response to complaints subordinate leader, the leadership of the response on the advice of subordinates , facility leadership to the creation of a cooperative relationship between subordinate , the response of the leadership over the work of subordinates and fault - led response to the success of the work of subordinates can improve employee performance when observed from the indicators work, the development of competenc, commitmen , additional tasks and critical events.

Keywords : Behavior Leader, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif yang dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan yang diprakarai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: 56) kinerja karyawan merupakan hasil atau potensi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kerja yang baik adalah kerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup



perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

GAPENSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia) merupakan organisasi yang bergerak di bidang konstruksi jasa, yang diawali dengan adanya prakarsa dari menteri pekerjaan umum, Ir. Pangeran Noor Tahun 1959, organisasi pemborong bangunan di daerah-daerah, mengadakan kesepakatan mendirikan suatu gabungan pemborong yang dapat menghimpun pemborong di seluruh Indonesia.

GAPENSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia) Kota Kendari berorientasi pada pemberian pelayanan terbaik dan kinerja yang profesional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin harus mampu memaksimalkan potensi setiap karyawan menjadi panutan dan memberi semangat.

Peran seorang pemimpin dalam perusahaan ini adalah menciptakan semangat dan gairah kerja seluruh karyawan, pemimpin harus memiliki perilaku yang diharapkan karyawannya. Dapat menjelaskan visi dan misi organisasi dengan baik dan mengarahkan karyawan kepada tujuan yang jelas. Menyampaikan tugas dan target dengan jelas, menjadi teladan dan inspirasi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan memotivasi karyawan untuk terus maju, dengan demikian pemimpin mampu mencetak karyawan yang kreatif serta memiliki kinerja yang baik sesuai harapan organisasi.

Ditinjau dari segi kinerja GAPENSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia) Kota Kendari sangatlah mengharapkan kinerja karyawan yang baik sesuai standar yang ditetapkan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik maka akan berdampak baik pula terhadap pelayanan dan profit perusahaan tersebut. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat diukur melalui penyelesaian tugas serta peran dan fungsinya sesuai standar yang ditetapkan.

Pemimpin merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Jadi keberhasilan dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya semakin cepat tujuan organisasi tercapai.

Perilaku seorang pemimpin akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini sangat dibutuhkan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan dan kenyamanan, kualitas kerja serta tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Pemimpin yang paling efektif adalah pemimpin yang sensitif terhadap kebutuhan-kebutuhan dari masing-masing bawahannya. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan dan teknik-teknik kepemimpinan yang efektif maka berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dikembangkan oleh organisasi (Adair, 2008: 32).

Hasil yang dilakukan oleh Ohio State University bahwa perilaku pemimpin dapat didefinisikan menjadi dua kelompok perilaku yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu perilaku tugas/struktur inisiasi dan perilaku hubungan konsiderasi cenderung kearah kepentingan bawahan. Dengan demikian apabila perilaku tugas dilaksanakan bersama-sama dengan perilaku hubungan yang dilakukan oleh pemimpin dengan derajat yang sama-sama tinggi maka cenderung dapat mencapai performance dan kepuasan



pegawai yang relatif tinggi. Dalam model yang dikembangkan Paul Harsey dan Ken Blanchard (1995: 113) di center for leadership studies, perilaku pemimpin digunakan sebagai istilah-istilah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Bedasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan GAPENSI Kota Kendari diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memilih perilaku pemimpin yang sesuai dengan harapan para karyawannya agar dapat dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja dan meningkatkan kinerja yang baik. Itulah yang meletar belakangi bagaimana perilaku pemimpin untuk mempengaruhi kinerja para karyawannya.

II. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah perilaku pemimpin dan kinerja karyawan pada kantor GAPENSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia) Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: perilaku pemimpin (X) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun yang menjadi definisi operasional dari setiap variable adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin (X) adalah perilaku pimpinan pada kantor GAPENSI Kota Kendari dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin yang dapat diamati dari indikator memberikan dukungan dan dorongan, respon pimpinan atas keluhan/permasalahan bawahan, respon pimpinan atas pendapat/saran bawahan, fasilitas pimpinan untuk terciptanya hubungan kerja sama antar bawahan, respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan, respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan.
 - a. Memberikan dukungan dan dorongan adalah perilaku pemimpin dengan cara memotivasi karyawan melalui pemberian semangat untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan atau organisasi.
 - b. Respon pimpinan atas keluhan/permasalahan bawahan adalah perilaku seorang pimpinan dengan memberi tanggapan dalam hal ini berupa saran sebagai masukan mengenai keluhan permasalahan yang dialami karyawan.
 - c. Respon pimpinan atas pendapat/saran bawahan adalah perilaku pimpinan dengan mendengarkan pendapat/saran yang diajukan oleh karyawan.
 - d. Fasilitas pimpinan untuk terciptanya hubungan kerjasama antar bawahan adalah perilaku pimpinan untuk terciptanya hubungan kerjasama antar bawahan dalam menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan juga antar sesama bawahan.

- e. Respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan adalah tanggapan pegawai responden tentang respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan dalam menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan juga antar sesama bawahan.
 - f. Respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan adalah tanggapan pegawai responden tentang respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan dalam menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan juga antar sesama bawahan.
2. Kinerja karyawan (Y) adalah kemampuan yang dicapai karyawan sebagai akibat dari penyelesaian tugas. Tanggung jawab oleh aktivitas organisasi, tim atau individu atau organisasi yang dapat diamati melalui indikator hasil kerja, pengembangan kompetensi, komitmen, tugas tambahan, dan kejadian kritis.
 - a. Hasil kerja adalah penyelesaian suatu tanggung jawab dan tugas tertentu oleh organisasi, tim atau organisasi dalam suatu organisasi
 - b. Pengembangan kompetensi adalah merencanakan sekelompok perilaku yang spesifik, dapat diamati serta dapat diferifikasi yang harus dimiliki seorang pemangku jabatan atau sukses/meraih keberhasilan pada jabatan tertentu.
 - c. Komitmen adalah kesesuaian perilaku pemangku jabatan dengan key behavior (perilaku kunci) yang dijabarkan dari nilai-nilai perusahaan,
 - d. Tugas tambahan adalah kegiatan diluar tugas utama yang berasal dari atasan atau pihak lain.
 - e. Kejadian kritis adalah pencapaian atau perilaku tertentu yang ditunjukkan oleh pegawai yang dianggap menonjol atau di luar sesuatu yang dikategorikan normal atau wajar, dapat berupa perilaku yang positif dan menguntungkan perusahaan atau perilaku negatif yang merugikan perusahaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20.0 mengenai pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor GAPENSI Kota Kendari

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t_{hitung} (df=37)	Probabilitas (Sig)
Perilaku pemimpin (X)	0.734	6.484	0,000
Constanta (a)	11,262		N = 38
Koefisien korelasi (r)	0,734		$\alpha = 0,05$
Koefisien determinasi (r square)	0,539		
Error	1.181		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 20.0

Berdasarkan tabel 1 maka persamaan regresi linear sederhana yang dicari dapat diketahui yaitu:

$$Y = 11,262 + 0,734X$$

1. Hasil Koefisien Regresi (b)

Koefisien regresi dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan pada kantor GAPENSI kota Kendari. Sesuai hasil penelitian diketahui nilai koefisien regresi (b) variabel perilaku pemimpin sebesar 0,734. Ini berarti bahwa pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya apabila perilaku pimpinan baik maka kinerja karyawan akan baik.

2. Hasil Koefisien Korelasi (r)

Sesuai hasil analisis dengan menggunakan program komputer, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0,734. Ini berarti bahwa perilaku pemimpin berhubungan positif dan sangat kuat dengan kinerja karyawan.

3. Hasil Koefisien Determinasi (r^2)

Sesuai hasil program SPSS diperoleh data bahwa besarnya koefisien determinasi (r^2) adalah 0,539. Ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja karyawan ditentukan atau dipengaruhi oleh perilaku pemimpin sebesar 53,90%. Selebihnya sebesar 46,10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan. Sesuai hasil analisis computer (SPSS program) pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa faktor perilaku pemimpin (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor GAPENSI kota Kendari (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ dimana $t_{hitung} = 6,484 > t_{tabel} = 1,687$ (Lampiran 6) atau dengan nilai probabilitas = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan yaitu perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor GAPENSI kota Kendari dapat diterima.

Pembahasan

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor GAPENSI kota Kendari. Artinya bahwa perilaku pemimpin yang baik terdiri dari memberikan dukungan dan dorongan, respon pimpinan atas keluhan atau permasalahan bawahan, respon pimpinan atas pendapat atau saran bawahan, fasilitas pimpinan untuk terciptanya hubungan kerja sama antar bawahan, respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan dan respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan akan menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pimpinan.

Hal tersebut dapat dipahami karena perilaku pemimpin adalah perilaku pimpinan yang menjalankan peranya sebagai seorang pemimpin yang dapat diamati dari indikator memberikan dukungan dan dorongan, respon pimpinan atas keluhan/permasalahan bawahan, respon pimpinan atas pendapat/saran bawahan, fasilitas pimpinan untuk terciptanya hubungan kerja sama antar bawahan, respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan, dan respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan (Yukl, 2005:65)



Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel perilaku pimpinan yakni respon pimpinan atas kesalahan atau permasalahan bawahan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang karyawan melakukan sebuah kesalahan dan pimpinan langsung merespon, maka permasalahan tersebut akan cepat terselesaikan dengan baik.

Baiknya perilaku pemimpin tersebut memberikan implikasi terhadap perbaikan kinerja karyawan apa bila di amati dari indikator hasil kerja, pengembangan kompetensi, komitmen, tugas tambahan, dan kejadian kritis (Kaplan, 2000:76) Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiani, Sri (2007) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa hubungan antara perilaku pimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2007 : 21) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan”. Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 53,90 persen dan sisanya 46,10 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Artinya bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor GAPENSI kota Kendari apabila diukur dengan indikator memberikan dukungan dan dorongan, respon pimpinan atas keluhan/permasalahan bawahan, respon pimpinan atas pendapat/saran bawahan, fasilitas pimpinan untuk terciptanya hubungan kerjasama antar bawahan, respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan, dan respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terkait rumusan masalah dan hipotesis dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin yang diukur melalui indikator memberikan dukungan dan dorongan, respon pimpinan atas keluhan atau permasalahan bawahan, respon pimpinan atas pendapat atau saran bawahan, fasilitas pimpinan untuk terciptanya hubungan kerja sama antar bawahan, respon pimpinan atas kesalahan kerja bawahan dan respon pimpinan atas keberhasilan kerja bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor GAPENSI Kota Kendari, yang diukur dengan indikator hasil kerja, pengembangan kompetensi, komitmen, tugas tambahan, dan kejadian kritis.

Besarnya pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,539 atau 53,90% yang berarti bahwa kinerja karyawan pada kantor GAPENSI kota Kendari 53,90% ditentukan oleh perilaku pemimpin dan sisanya 46,10% ditentukan oleh variabel lain.

V. DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo, Jakarta



- Ferdinand, Agusry, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Flippo, Edwin, 1996. *Manajemen Personalia Edisi 2*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gurinto, Bambang, dan Waridin, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivai Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal 63-74.
- Hakim, Abdul, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI, Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handayati, Widiyani, 2007. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil (Survey pada Dinas Kehutanan Dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta)*.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul, dan Ken Blanchard, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Manullang, M, 2001. *Manajemen Personalia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Nugroho, dan Gunarsi, 2006. *Pengaruh Rencana Karier, promosi dan pelatihan terhadap kinerja Karyawan Pada SMP Pesantren Muttagi (PSM) Taji Mageta*.
- Rivai, Vethzal, dan Basri, 2005 PT. *Pervormance Appraisal: System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen. P, 2007. *Perilaku organisasi*. Edisi bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robert S. Kaplan, dan David P. Norton, 2000. *Balanced Scorecard Menerapkan Manajemen Menjadi Aksi*, Salemba Empat. Jakarta
- Ruky, Achmad S, 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Edisi Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Santoso, Singgih, dan Fandi Tjiptono, 2005. *Riset Pemasaran: Konsep dan aplikasi dengan SPSS*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Setyawan, Budi, dan Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Visi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sirajuddin, 2007. *Analisis Pengaruh Perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan*. Analisis ISSN 0852-8144. Vol. 4 No. 2 : Hal : 77-90, September.
- Stoner, James A.F. And Chales Wankel, 1978 *Managemen, third edition. Pretince hall international, inc. Englewood Cliffs*. PT. Bhuana Ilmu Populer. New Jersey.
- Sudjana, 2001, *Metode Statistik*, LP3ES. Jakarta.
- Tangkilisan, Herssel, 2005. *Manajemen Publik*. Alfabeta. Bandung.



JURNAL MEGA AKTIVA

Email : megaaktiva@umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.ac.id/index.php/jurnal>

Tika. P, 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta. Bandung.

Yukl, Gary, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Indeks.