

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mohammad Amir Furqon

Furqon@Unira.ac.id

Zef Rizal

Zef@unira.ac.id

Nurul Qomariyah

Fakultas Ekonomi Universitas Madura

ABSTRACT

The main problem in this study is whether leadership behavior based on structural initiatives and leadership behavior based on attention to subordinates influences the performance of employees. Bunga Baby Shop in Sampang Regency. Among leadership behaviors based on structural initiatives and leadership behavior based on the attention of which subordinates are the most dominant influence on the performance of employees. Bunga Baby Shop in Sampang Regency. From the research, valid and reliable data has been obtained so that it can be continued with the following analysis, namely the multiple linear regression analysis technique as well as the T test and F test with the help of SPSS.

The results of this study indicate that through simultaneous testing (F test), the independent variable of leadership behavior (X) simultaneously has a significant effect on employee performance dependent variables (Y). This is evidenced by the calculated F value of 73,323 greater than the F table of 3.44. Furthermore, from the results of statistical tests it is known that partially the independent variable (X) consisting of structural initiatives and attention to subordinates as a whole has an effect on employee performance at Bunga Baby Shop in Sampang Regency. And the variable attention to subordinates is the most dominant variable influence on the performance of employees of Bunga Baby Shop in Sampang Regency. Therefore, it is expected that Bunga Baby Shop in Sampang Regency will maintain and increase attention to subordinates to this variable by increasing the attention of employees.

Keywords: *Leadership Behavior, Structural Initiative, Employee Performance*

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. Diantara perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. Dari penelitian tersebut telah diperoleh data yang valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya yaitu dengan teknik analisis regresi linear berganda serta uji T dan uji F dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui uji simultan (uji F), variabel bebas perilaku kepemimpinan (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 73,323 lebih besar dari F tabel sebesar 3,44. Selanjutnya dari hasil uji statistik diketahui bahwa secara parsial variabel bebas (X) yang terdiri dari prakarsa struktur dan perhatian pada bawahan secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang. Dan variabel perhatian pada bawahan merupakan

variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang. Maka dari itu diharapkan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan perhatian pada bawahan pada variabel ini dengan cara meningkatkan perhatian pada karyawan.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan,Prakarsa Struktur, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

UD Bunga Baby Shop adalah usaha dagang yang bergerak di bidang penjualan Fashion khususnya untuk balita dan juga menjual peralatan dan mainan untuk balita atau anak usia dini. UD Bunga Baby Shop ini berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto Kabupaten Sampang, UD Bunga Baby Shop ini usaha yang tidak begitu besar yang hanya mempunyai 25 orang karyawan yang terdiri dari Admin, Security, Kasir, dan Pelayan untuk melayani pelanggan atau pembeli. Dan UD Bunga Baby Shop tersebut menggunakan sistem shif per 7 jam dan sistem lembur juga full bagi karyawannya. UD Bunga Baby Shop ini berdiri sejak tahun 2008.

Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di kabupaten Sampang, dikarenakan perilaku pemimpin yang kurang mendefinisikan dan menyusun struktur peranannya juga peranan bawahannya. Maksudnya dalam perusahaan tersebut, pemimpin tidak bisa menonjolkan perannya dalam mengorganisasikan seperti: penempatan tugas yang tepat bagi karyawannya, tidak memberikan pengarahan dan kurangnya bentuk atau intensitas perhatiannya terhadap para bawahannya. Sehingga karyawan dalam UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang tersebut tingkat kinerjanya semakin rendah. Karena dalam suatu perusahaan kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya, secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dalam UD Bunga Baby Shop Di Kabupaten Sampang tersebut dapat di ukur melalui kepuasan konsumen dan tercapainya target yang optimal.

Namun itu semua bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, karena perilaku kepemimpinan yang kurang tegas dalam kepemimpinan terutama dalam pemberian tugas (prakarsa struktur). Misalnya pembagian tugas yang kurang jelas terhadap karyawan, hal ini membuat sejumlah karyawan menjadi timpang tindih dalam pelaksanaan atau mereka mendapatkan tugas yang bukan merupakan keahlian mereka. Akan tetapi, meskipun demikian, setiap tugas yang diarahkan oleh pimpinan tentunya bertujuan demi kebaikan UD Bunga Baby Shop sendiri.

Selain itu, pimpinan UD Bunga Baby Shop juga terlihat kurang perhatian terhadap karyawan sehingga membuat beberapa karyawan terlalu santai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya seperti berkurangnya semangat untuk bekerja seperti tidur di tempat kerja, tidak masuk kerja seenaknya maksudnya dalam satu bulan karyawan tersebut hanya libur satu hari tetapi dalam satu bulan tersebut karyawan tidak masuk 2-3 hari atau lebih dan kurang mentaati peraturan. Disamping itu, perhatian kesejahteraan para bawahan atau karyawan seperti pemberian uang lembur dianggap tidak sesuai dengan harapan.

Akibatnya dalam bekerja pun beberapa karyawan menjadi kurang bersemangat, malas, lambat bahkan mereka bisa melakukan kesalahan seperti telat masuk kerja dan kemangkiran karyawan. Dengan demikian kejadian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah. Keadaan yang demikian harus di antisipasi agar terhindar dari rendahnya kinerja karyawan. Akan tetapi, pimpinan UD Bunga Baby Shop memiliki sisi

positif terkait perhatian terhadap para karyawan. Misalnya pimpinan selalu menjenguk ketika ada karyawan yang sakit dan menjaga ucapannya agar tidak menyakiti perasaan bawahan. Hal ini tentu membuat karyawan menjadi sungkan sekaligus respek terhadap pimpinannya.

Selain itu hal yang melatar belakangi penelitian ini adalah bahwa selama ini baju, mainan dan peralatan bayi sering kali dijual di pasar tradisional. UD. Bunga Baby Shop berkeinginan untuk mengubah pandangan tersebut dengan menjual peralatan bayi menggunakan konsep atau fasilitas yang lebih modern. Akan tetapi tentu bukan tugas yang mudah bagi UD. Bunga Baby Shop untuk menarik minat konsumen terutama di kabupaten sampang yang selama ini sudah terlanjur terbiasa membeli peralatan bayi di pasar tradisional. Disini peran pemimpin atau pemilik UD. Bunga Baby Shop cukup penting untuk menarik minat pembeli. Pemimpin harus memiliki visi yang jelas agar kinerja karyawannya maksimal sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Dari semua itu perilaku kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan kepemimpinan pemrakarsa struktur, dan perilaku berdasarkan perhatian pada bawahan, Maka kepemimpinan seseorang terlihat pada dua jenis perilaku dalam menyelenggarakan tugas-tugas kepemimpinannya. Pertama ialah sampai sejauh mana seorang pimpinan memberikan penekanan pada perannya selaku pemrakarsa struktur tugas yang akan dilaksanakan oleh para bawahannya. Kedua, sampai sejauh mana dan dalam bentuk apa seorang pimpinan memberikan perhatian kepada para bawahannya. Maksud dengan pemrakarsa stuktur ialah sampai sejauh mana seorang pimpinan mendefinisikan dan menyusun struktur perannya dan peranan bawahannya. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya sampai sejauh mana seorang pimpinan menonjolkan peranannya dalam mengorganisasikan hal-hal seperti: tugas yang harus diselenggarakan dalam organisasi, hubungan antara satu tugas dengan yang lain juga perilaku pemimpin yang menyangkut sifat, bentuk dan intensitas perhatiannya pada para bawahannya.

Jadi dalam hal permasalahan yang terjadi di dalam UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bunga Baby Shop Di Kabupaten Sampang”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang?
2. Faktor manakah di antara perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang ?

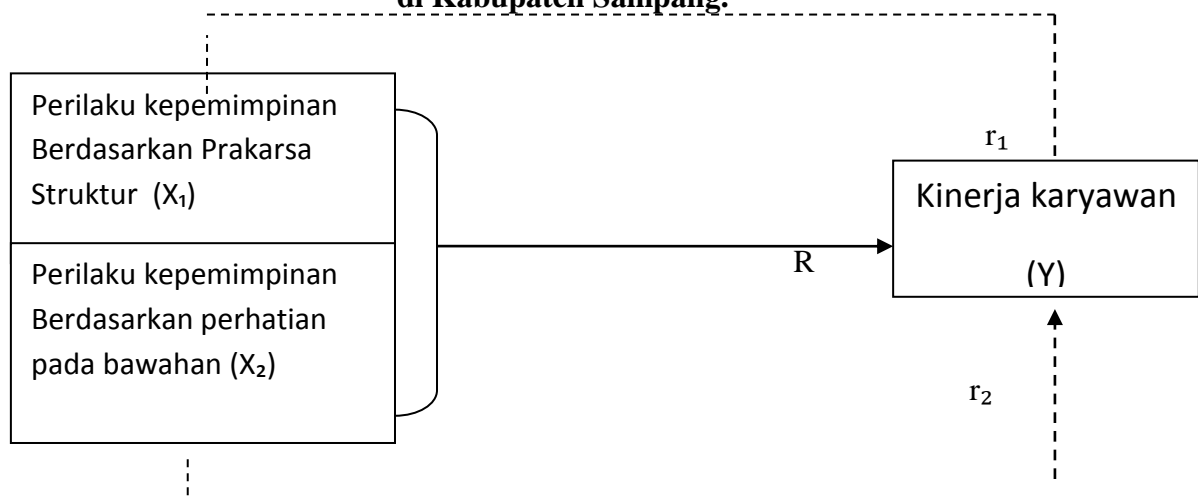
Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :Peneliti hanya membatasi masalah faktor perilaku kepemimpinan yang dituju dari struktur prakarsa dan perhatian pada bawahan terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini dibuat sebuah kerangka yang berfungsi untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian. Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang.



Keterangan :

r (---►) = hubungan secara parsial, artinya mempengaruhi secara individu

R (—►) = hubungan secara simultan, mempengaruhi secara bersama-sama

r_1 : Besarnya hubungan pada faktor perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur terhadap faktor kinerja karyawan.

r_2 : Besarnya hubungan pada faktor perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan terhadap faktor kinerja karyawan.

R : koefisien korelasi secara bersama-sama yakni : mengukur besarnya secara simultan dari faktor perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dengan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pengertian Perilaku

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).

Faktor- faktor yang mempengaruhi manusia

- 1) Genetika
- 2) Sikap adalah suatu ukuran tingkat kesukaan seseorang terhadap perilaku tertentu.
- 3) Norma sosial adalah pengaruh tekanan sosial.
- 4) Kontrol perilaku pribadi adalah kepercayaan seseorang mengenai sulit tidaknya melakukan suatu perilaku.

Analisis Kepemimpinan Berdasarkan Perilaku

Menurut Sondang P Siagian, dalam bukunya yang berjudul “ Teori dan Praktek Kepemimpinan” (2015 : 120-123) menjelaskan analisa kepemimpinan berdasarkan perilaku sebagai berikut:

Kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur.

Yang dimaksud dengan pemrakarsa stuktur ialah sampai sejauh mana seorang pimpinan mendefinisikan dan menyusun struktur perannya dan peranan bawahannya dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya sampai sejauh mana seorang pimpinan menonjolkan peranannya dalam mengorganisasikan hal-hal seperti:

- a. Tugas yang harus diselenggarakan dalam organisasi,
- b. Hubungan antara satu tugas dengan yang lain,
- c. Penekanan pada pentingnya kaitan tugas yang diselenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya,

Jika seseorang melihat ke belakang dan mempelajari sejarah perkembangan manajemen sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan dan tingkat akumulasi teori yang telah berhasil dicapai pada waktu studi ini dimulai, memang dapat di pahami pentingnya peranan penting seorang pimpinan selaku pemrakarsa kuat dalam hal seperti dikemukakan di atas. Dikatakan demikian antara lain karena dengan perilaku demikianlah terdapat ketegasan dan kejelasan tentang berbagai tugas yang harus diselenggarakan, disertai oleh tuntunan pemenuhan standar hasil kerja yang diterima dan dipahami oleh para pekerja yang harus menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan harus ditaati oleh semua pihak.

Perilaku berdasarkan perhatian pada bawahan

Beberapa perwujudan perilaku pimpinan dengan perhatian pada bawahan ialah :

- a. Iklim saling percaya mempercayai ,
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan,
- e. Perhatian kesejahteraan para bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya.

Dalam pada itu di sadari pula bahwa posisi sentral pimpinan itu tidak berarti mengabaikan keberadaan orang lain, yaitu para bawahan. Disamping itu penelitian ini juga mempelajari sampai sejauh mana efektifitas kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh perilakunya yang menyebabkan para bawahan senang datang kepadanya untuk menyampaikan berbagai masalah yang dihadapinya, termasuk masalah pribadi, karena para bawahan itu mengetahui bahwa pimpinan yang bersangkutan akan mendengarkannya dengan baik dan memberikan pandangan-pandangan tentang bagaimana berbagai masalah yang dihadapi itu dan di pecahkan dan diatasi. Singkatnya, penelitian menyoroti sampai sejauh mana efektifitas kepemimpinan seseorang dapat diwujutkan dengan perilaku yang bersahabat, mudah di dekati dan objektif dalam memperlakukan bawahan.

Ciri-Ciri Kepemimpinan

Menurut Sondang P Siagian, dalam buku yang berjudul “teori dan praktek kepemimpinan (2015 : 74-115) menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut:

Pengetahuan yang luas

Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun nonformal. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan organisasi, ia semakin dituntut untuk mampu berpikir dan bertindak sebagai seorang generalis. Itu berarti ia dituntut untuk memiliki kemampuan melihat dan memperlakukan seluruh satuan kerja dalam organisasi dengan persepsi dan pendekatan yang holistik, bukan dengan persepsi dan pendekatan yang inkrementalistik, apalagi yang atomistik. Persepsi dan pendekatan yang inkrementalistik atau yang atomistik dapat diberikan jika pimpinan yang bersangkutan berada pada bagian bawah dari hirarki kepemimpinan dalam organisasi yang memang dituntut memiliki pengetahuan yang spesialis.

Kemampuan bertumbuh dan berkembang

Pentingnya kemampuan bertumbuh dan berkembang terlihat apabila diingat bahwa setiap organisasi bergerak dalam suatu lingkungan yang dinamik dan selalu berubah. Untuk mempertahankan suatu organisasi tersebut, dan supaya tidak mengalami kemunduran. Kemampuan bertumbuh dan berkembang Dalam banyak organisasi, sering tidak ada pilihan lain kecuali menempatkan tenaga-tenaga spesialis dalam berbagai posisi kepemimpinan. Banyak alasan mengapa banyak organisasi bertindak demikian. Beberapa diantaranya adalah : 1. Kebijakan yang dianut oleh organisasi yang bersangkutan dalam mengisi lowongan managerial yang terdapat di dalam organisasi, ialah dengan cara mempromosikan tenaga-tenaga yang sudah ada di dalam organisasi tersebut. Kebijakan ini biasa disebut dalam istilah "promotion from within". Kebijakan demikian memiliki beberapa segi positif, yaitu : - Berdampak psikologis yang sangat positif bagi tenaga spesialis yang dipandang cakap dan mampu, yang diberi kesempatan meniti karier managerial yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan semangat pengabdianya pada organisasi

Sifat yang inkuisitif

Rasa ingin tau merupakan suatu sikap yang mencerminkan dua hal, yaitu tidak merasa puas dengan tingkat pengetahuan yang telah dimiliki dan kemauan dan keinginan untuk mencari dan menemukan hal-hal baru. Ini merupakan kelanjutan atau manifestasi dari kemampuan bertumbuh dan berkembang. Sifat ini salah satu ciri kepemimpinan yang sangat penting untuk dimiliki karna dinamika kehidupan moderen yang harus diimbangi oleh dinamika organisasi. Dinamika organisasi sangat teragantung pada dinamika para anggotanya, dan dinamika para anggotanya untuk tingkat yang dominan ditentukan oleh dinamika kelompok pimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Kemampuan analitik

Efektivitas kepemimpinan seseorang tidak lagi terletak pada kemampuannya untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, melainkan pada kemampuannya untuk berpikir. Cara dan kemampuan berpikir yang diperlukan adalah yang integralistik, strategik, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Ketiga cara berpikir tersebut memerlukan kemampuan analitik yang tinggi. Cara berpikir yang strategik pada dasarnya berarti bahwa seorang pimpinan harus mampu menganalisis mana diantara berbagai kegiatan organisasional yang harus diselenggarakan sendiri baik karena sifat maupun dampaknya dan mana yang dapat diserahkan kepada orang lain, lengkap dengan alasan-alasannya.

Daya ingat yang kuat

Pemimpin harus mempunyai kemampuan intelektual yang berada di atas kemampuan rata-rata orang-orang yang dipimpinnnya, salah satu bentuk kemampuan

intelektual adalah daya ingat yang kuat. Ada teori yang menyatakan bahwa segala sesuatu yang pernah didengar dan dilihat oleh seseorang sesungguhnya terus tersimpan di otaknya. Jika demikian halnya salah satu minifertasi daya ingat yang kuat itu ialah kemampuan “mengangkat” kembali informasi yang tersimpan di bawah sadar ke permukaan untuk kemudian digunakan untuk sesuatu kepentingan tertentu. Riwayat hidup banyak tokoh yang berhasil menunjukkan bahwa banyak di antara mereka yang mempunyai daya ingat yang dapat dikategorikan sebagai daya ingat yang fotografik (photographic mind). Mungkin terlalu sukar untuk memenuhi tuntutan agar semua orang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai daya ingat yang fotografik. Akan tetapi sebaliknya sukar membayangkan seorang yang pelupa jadi pimpinan yang berhasil.

Kapasitas integratif

Pemimpin harus menjadi seorang integrator dan memiliki pandangan holistik mengenai organisasi. Dengan kemampuan integratif yang tinggi, pimpinan dalam organisasi akan mampu menjelaskan kepada semua pihak dalam organisasi bahwa segala prioritas yang telah ditetapkan dalam rencana memang diperlukan penunjukan dan diperlakukan khusus terhadap satuan kerja tertentu sebagai satuan kerja strategik. Dalam penjelasan demikian perlu di tekankan dua hal, yaitu:

1. Penunjukan satuan kerja tertentu sebagai satuan kerja strategik tidak mengurangi, apalagi menghilangkan, peran, fungsi, tanggung jawab dan kegiatan satuan-satuan kerjalainnya.
2. Predikat “Satuan Kerja Strategik)” tidak bersifat permanen karena apabila terjadi penggeseran skalaprioritas kerja organisasi, pasti terjadi pula perubahan dalam penunjukan satuan kerja strategik.

Keterampilan berkomunikasi secara efektif

Fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain : fungsi motivasi, fungsi ekspresi emosi, fungsi penyampaian informasi dan fungsi pengawasan. Peranan komunikasi tidaklah kecil dalam mendorong motivasi kuat dalam diri para anggota organisasi untuk berkarya lebih tekun. Hal ini dilakukan dengan jalan menjelaskan kepada mereka apa yang harus dilakukan, hasil penilaian tentang pelaksanaan tugas masing-masing dan cara – cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang. Selain itu penting untuk selalu memperhatikan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang perlu berinteraksi dengan orang-orang lain, baik melalui berbagai jalur formal maupun melalui jalur yang sifatnya informal. Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi harus mampu memainkan dua peranan penting. Pertama, sebagai wahana untuk menyampaikan keluhan untuk mana pimpinan di harapkan menjadi pendengar yang baik. Kedua, sebagai saluran menyatakan kepuasan atas keberhasilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakannya.

Keterampilan mendidik

Memiliki kemampuan menggunakan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan bawahan, mengubah sikap dan perilakunya dan meningkatkan dedikasinya kepada organisasi. Mendidik di sini diartikan secara luas, tidak terbatas hanya pada cara-cara mendidik yang ditempuh secara formal. Misalnya, jika seorang pimpinan melihat seorang bawahannya melaksanakan tugas dengan cara yang tidak tau atau kurang tepat, seorang juru TIK misalnya dan menunjukkan cara yang benar, pimpinan yang bersangkutan sesungguhnya telah melakukan peranan sebagai pendidik.

Kalau seorang pimpinan menunjukkan sikap dan perilaku yang pantas untuk ditiru oleh orang lain, ia pun telah memainkan peranannya sebagai pendidik. Kalau seorang pemimpin mampu memberikan nasehat kepada para bawahannya untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapinya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok

tertentu dalam organisasi, ia pun telah menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Jelaslah bahwa kemampuan menggunakan setiap kesempatan untuk meningkatkan kemampuan bawahan, mengubah sikap dan perilakunya dan meningkatkan dedikasinya kepada organisasi merupakan pencerminan peranannya sebagai seorang pendidik.

Rasionalitas

Semakin tinggi kedudukan manajerial seseorang semakin besar pula tuntutan kepadanya untuk membuktikan kemampuannya untuk berpikir. Hasil pemikiran itu akan terasa dampaknya tidak hanya dalam organisasi, akan tetapi juga dalam hubungan organisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan di luar organisasi tersebut.

Objektivitas

Pemimpin diharapkan dan bahkan dituntut berperan sebagai bapak dan penasihat bagi para bawahannya. Salah satu kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mengemudikan organisasi terletak pada kemampuannya bertindak secara objektif. Sebagai Contoh, misalnya keadilan dalam sistem pengupahan dan penggajian. Jika ada tenaga baru, yang lulus dari suatu lembaga pendidikan tinggi yang terkenal dan yang bersangkutan sendiri memang dianggap ahli, serta merta mendapat imbalan yang melebihi imbalan yang diterima oleh orang-orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis dan telah lebih lama berada dalam organisasi, hal itu akan dipandang sebagai suatu tindakan yang tidak adil yang dapat merusak citra objektivitas pimpinan yang memberikan imbalan itu.

Pragmatisme

Dalam kehidupan organisasional, sikap yang pragmatis biasanya terwujud dalam bentuk sebagai berikut : pertama, kemampuan menentukan tujuan dan sasaran yang berada dalam jangkauan kemampuan untuk mencapainya yang berarti menetapkan tujuan dan sasaran yang realistik tanpa melupakan idealisme. Kedua, menerima kenyataan apabila dalam perjalanan hidup tidak selalu meraih hasil yang diharapkan.

Kemampuan menentukan peringkat prioritas

Pemimpin harus bisa menetapkan prioritas dari sekian banyak masalah yang di hadapi dalam perusahaan tersebut. Seorang pimpinan perlu memiliki kemampuan untuk membedakan kegiatan apa yang bersifat urgen dan kegiatan yang bersifat penting. Bahkan sesungguhnya kemampuan demikian harus bersifat naluriah dalam arti bahwa secara intuitif seorang pemimpin dapat membedakan hal-hal apa yang bersifat urgen dalam dinamika organisasi dan hal-hal apa yang bersifat penting.

Titik tolak yang biasanya digunakan untuk menentukan kategorisasi kegiatan organisasional menjadi urgen dan yang penting ialah bahwa sesuatu yang urgen harus diselesaikan segera untuk mana kecepatan bertindak merupakan kriteria utama. Biasanya sesuatu yang urgen telah jelas prosedur dan mekanisme kerja yang digunakan dan oleh karenanya, pelaksanaannya pun dapat diserahkan kepada orang lain. Artinya keterlibatan langsung pimpinan yang bersangkutan mungkin tidak di perlukan. sebaliknya, sesuatu yang dikategorikan sebagai sesuatu yang penting, mungkin mempunyai sifat-sifat seperti:

- a. Merupakan hal yang baru bagi organisasi,
- b. Memerlukan pendekatan yang khusus,
- c. Tidak ditampung oleh struktur yang ada,
- d. Tidak bersifat repetitif,
- e. Tidak terdapat keterampilan melaksanakannya di kalangan para bawahan.

Sifat-sifat demikian berarti bahwa untuk pelaksanaan sesuatu hal yang dipandang penting, faktor kecepatan bukan merupakan faktor yang menentukan. Yang lebih diutamakan

adalah ketelitian dan pemikiran yang matang. Jika demikian halnya, maka keterlibatan langsung pejabat pimpinan menjadi penting dan bahkan mungkin mutlak.

Naluri tepat waktu

Kekampuannya untuk memilih waktu yang tepat untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam banyak hal seseorang tidak berhasil mencapai sasaran dan tujuannya karena waktu yang dipilihnya melakukan kegiatan tertentu atau keputusannya untuk tidak melakukan sesuatu tidak tepat. Misalnya, jika seorang pimpinan proyek pembangunan jembatan menganbil keputusan bahwa jembatan harus dibangun dengan tidak memperhitungkan faktor iklim dan cuaca karena misalnya pencairan anggaran dapat terjadi dengan segera, tidak mustahil bahwa keputusan itu menjadi tidak tepat karena waktu yang dipilih jatuh pada musim hujan.

Rasa kohesi yang tinggi

Telah terlihat dalam pembahasan tentang penyelenggaraan fungsi kepemimpinan selaku mediator bahwa keberhasilan mengatasi suatu situasi konflik dapat berakibat pada meningkatnya rasa “senasib sepenanggungan” antara para anggota organisasi. Hal demikian yang sesungguhnya yang dimaksud dengan kohesi organisasional dalam mana para anggota organisasi memiliki rasa solid atas organisasional yang tinggi yang ada pada gilirannya mempermudah usaha peningkatan kerja sama terlepas dari hirarki, struktur, pembagian tugas dan pola pendelegasian wewenang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Rasa relevansi yang tinggi

Pemimpin tersebut mampu berpikir dan bertindak sehingga hal-hal yang dikerjakannya mempunyai relevansi tinggi dan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Keteladanan

Seseorang pimpinan harus mampu memproyeksikan kepribadian yang demikian yang tercermin, antara lain dalam bentuk: kesetiaan dalam organisasi, kesetiaan kepada bawahan, dedikasi kepada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian kepada kepentingan dan kebutuhan bawahan dan berbagai nilai-nilai hidup lainnya yang bersifat positif.

Efektifitas kepemimpinan seseorang akan lebih besar lagi apabila keteladannya tidak hanya tercermin dalam kehidupan organisasional, akan tetapi juga dalam kehidupan pribadinya, seperti kehidupan keluarga yang harmonis, gaya hidup yang sesuai dengan kemampuan dengan memperhitungkan keadaan lingkungan, dan kepekaan terhadap kondisi sosial sekitarnya.

Menjadi pendengar yang baik

Seorang pemimpin perlu melatih diri menjadi pendengar yang baik dan pada kenyataannya menjadi pendengar yang baik bukanlah hal yang mudah, apalagi bagi seorang pimpinan yang karena status, posisi dan wewenangnya biasa didengar dan bukan mendengar. Dalam kehidupan organisasional, setiap orang, termasuk pejabat pimpinan perlu:

- Mendengarkan perintah, instruksi, nasihat dan pengarahan dari atasan
- Mendengarkan saran, pandangan dan nasehat rekan-rekan setingkat
- Memperoleh pengetahuan baru dari para ahli, baik yang berada didalam maupun yang berada diluar organisasi

- Mendengarkan para bawahan yang ingin menyampaikan saran dan pendapat, bahkan juga mungkin keluhan dari masalah yang dipandanginya tidak dapat dipecahkannya sendiri.

Adaptabilitas

Pemahaman yang tepat tentang situasi dan kondisi yang dihadapi serta waktu dan ruang dimana kepemimpinan itu diterapkan yang diikuti oleh gaya kepemimpinan tertentu merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efektifitas kepemimpinan seseorang. Singkatnya efektifitas kepemimpinan seseorang memerlukan sikap yang adaptif. Disinilah dampak “seni” memimpin

Fleksibilitas

Mampu melakukan perubahan dalam cara berpikir, cara bertindak, sikap dan perilaku agar sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip hidup yang dianut oleh seseorang. Banyak keadaan dalam kehidupan organisasional yang menuntut sikap yang fleksibel. Salah satu diantaranya ialah dalam hal seorang pimpinan harus mengenakan sanksi terhadap para bawahannya. Misalnya jika seorang pimpinan sangat kaku menerapkan ketentuan yang berlaku dalam mendisiplinkan para bawahannya, ia akan bertindak “by the book” dan tidak akan berusaha memahami mengapa bawahannya itu melakukan tindakan tertentu yang dipandang menyalahi berbagai ketentuan yang ada.

Ketegasan

Seseorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar di segani oleh bawahannya dan harus berani mengambil resiko dalam pelaksanaan keputusan. Dan juga perlu ditekankan ialah ketegasan dalam bertindak perlu disertai oleh sikap yang fleksibel. Ketegasan diperlukan dalam menghadapi situasi problematik, terutama yang timbul karena disiplin kerja yang tidak tinggi yang diharapkan.

Keberanian

Salah satu ciri kehidupan manajerial ialah terdapat berbagai jenis risiko dalam mengemudikan roda organisasi. Risiko dapat timbul karena faktor-faktor intern maupun karena faktor-faktor ekstern. Salah satu contoh ialah proses mengambil keputusan. Dalam pengambilan keputusan tentu harus mempunyai keberanian untuk mengambil resiko yang mungkin terjadi. Perlu ditekankan bahwa bertindak ragu-ragu tidak identik dengan bertindak “asal jadi”. Artinya, resiko yang diambil harus di dasarkan atas perhitungan yang matang.

Orientasi masa depan

Seorang pemimpin harus dapat berpikir yang berorientasi masa depan, untuk dapat menentukan suatu bentuk orientasi masa depan yang tepat diperlukan suatu “potret” tiga dimensi dari organisasi yang dipimpinya, yaitu masa lalu, masa sekarang dan masa depan

Sikap yang antisipatif proaktif

Seorang pimpinan perlu selalu menyadari kenyataan kelangkaan sumber dana dan daya yang tersedia baginya mengharuskannya bekerja dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang setinggi mungkin, berarti bahwa pimpinan tersebut dituntut mampu berfikir dan bertindak sehingga hal-hal yang dikerjakannya mempunyai relevansi tinggi dan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dari berbagai sasaran organisasional yang telah ditentukan sebelumnya .

Pengertian Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Wibowo (2007 : 7) ”kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 2) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu menurut Robbins dalam buku “perilaku organisasi” ,(2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana

karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang.
2. Pengaruh perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan merupakan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian dilakukan di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang yang berlokasi di jalan Jaksa Agung Suprpto Kabupaten Sampang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kualitatif berskala ordinal. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah, merupakan data primer, yakni data yang diperoleh dari seluruh karyawan pada UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang yang menjawab angket sebagai responden pada penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang sebanyak 25 pekerja. Sampel pada penelitian ini mengacu pada jumlah populasi karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang yakni sebanyak 25 orang.

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat dengan definisi masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Yaitu perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi

b. Variabel Terikat (Y)

Yaitu Kinerja Karyawan adalah kemampuan seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti serta dicari korelasinya, yaitu sebagai berikut:

Variabel bebas (X):

a. Variabel berdasarkan prakarsa struktur (X_1)

Perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur ini sampai sejauh mana seorang pimpinan memberikan penekanan pada perannya selaku pemrakarsa struktur tugas yang akan dilaksanakan oleh para bawahannya. Artinya sampai sejauh mana seorang pimpinan mendefinisikan dan menyusun struktur perannya dan peranan bawahannya. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Variabel ini di ukur dengan indikator sebagai berikut

1. Tugas yang harus di selenggarakan dalam organisasi.
 2. Hubungan satu tugas dengan yang lain,
 3. Penekanan tentang kaitan tugas yang di selenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Variabel berdasarkan perhatian pada bawahan (X_2)
- Perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan yaitu sampai sejauh mana dan dalam bentuk apa seorang pimpinan memberikan perhatian kepada para bawahannya dan pemimpin itu tidak berarti mengabaikan keberadaan orang lain, yaitu para bawahan. Variabel ini di ukur dengan indikator sebagai berikut :
1. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
 2. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan.
 3. Perhatian kesejahteraan para bawahan.

Variabel terikat (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Kemandirian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner atau Angket

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang diukurnya. Uji validitas dan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Variabel dikatakan valid apabila r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel. Selain itu bisa dilihat dari signifikasinya, jika nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan valid. Selain itu juga data dikatakan valid apabila memiliki koefisien $>0,3$ dengan demikian semua butir pertanyaan dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Koefisien korelasi (r_{kerja}) dapat dicari dengan menggunakan rumus. Guna memudahkan proses perhitungan, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Jika koefisien alpha $> 0,5$ maka variabel atau instrument dapat dinyatakan handal. Pengujian kehandalan alat ukur menggunakan metode cronbach alpha. Untuk memudahkan perhitungan uji reliabilitas maka peneliti menggunakan program SPSS.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif adalah suatu analisis dengan menggunakan interpretasi dan pengembangan pemikiran dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang obyek yang diteliti. Analisis kualitatif yang digunakan adalah analisis “statistik deskriptif”, yakni bagian ilmu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendepelintikan atau menggambarkan data sebagai mana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Adapun tehnik ini dengan menggunakan skala likert.

Analisis Data Kuantitatif

1. Analisis Regresi

Regresi digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana: Y : kinerja karyawan

α_0 : konstanta

β : koefisien

X_1 :Kepemimpinan berdasarkan Prakarsa struktur

X_2 :Kepemimpinan Berdasarkan orientasi pada bawaha

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Maka untuk memberikan pedoman dari koefisien determinasi ini penulis mengambil pendapat Sugiyono (2001:49) sebagai berikut :

Sangat Rendah	= 0,00 – 0,199
Rendah	= 0,20 – 0,399
Sedang	= 0,40 – 0,0599
Kuat	= 0,60 – 0,799
Sangat Kuat	= 0,80 – 1,00

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dua variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = (k-1, n-k,) dapat diketahui dari hasil perhitungan melalui bantuan program SPSS. Kesimpulan yang diambil: jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dengan f_{tabel} derajat kebebasan = (k-1, n-k, α).

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut :Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak dan hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel x dan y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Perilaku Kepemimpinan dalam hal ini merupakan variabel bebas yang terdiri dari perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Pada variabel perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur diukur dengan satu indikator, Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Untuk mengetahui gambaran jawaban responden secara lebih lengkap, berikut disajikan hasil analisis statistik deskriptif variabel-variabel penelitian.

Deskriptif Penilaian Karyawan Terhadap Perilaku Kepemimpinan

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapat gambaran yang jelas mengenai persepsi responden terhadap perilaku kepemimpinan pada UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang pada dimensi perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan.

1. Deskriptif Penilaian Responden Terhadap perilaku kepemimpinan pada Dimensi Perilaku Kepemimpinan Berdasarkan Prakarsa Struktur (XI).

Berikut ini ditampilkan distribusi frekuensi jawaban responden pada dimensi Perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur seperti pada Tabel 4.4 dibawah:

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel perilaku kepemimpinan pada Dimensi prakarsa struktur di UD. Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang.

Jadwal Responden	Item					
	XI.1		XI.2		XI.3	
	F	%	F	%	F	%
A	11	44	10	40	4	16
B	13	52	13	52	19	76
C	1	4	2	8	2	8
D	0	0	0	0	0	0
E	0	0	0	0	0	0
Total	25	100	25	100	25	100
Mean	4,4		4,32		4,08	

Sumber: Data diolah Lampiran 2

Pada variabel perilaku kepemimpinan yaitu pada prakarsa struktur (XI). Variabel ini diukur melalui tiga indikator yaitu yang pertama tugas yang harus diselenggarakan dalam organisasi, yang ke dua hubungan satu tugas dengan yang lain, dan yang ketiga penekanan pada pentingnya kaitan tugas yang di selenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Item X1.1 diukur melalui tugas yang diselenggarakan dalam organisasi, untuk mengetahui pentingnya kaitan tugas yang diselenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. 25 angket yang disebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,4. Artinya rata-rata responden menilai perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang cukup sesuai, dari 25 responden 1 orang atau 4% cukup sesuai, 13 orang atau 52% menilai sesuai, dan 11 orang atau 44% menilai sangat sesuai.

Pada item kedua (X1.2) di ukur melalui hubungan satu tugas dengan yang lain apakah sesuai dengan harapan para karyawan di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. 25 angket yang di sebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,32. Artinya rata-rata responden menilai hubungan satu tugas dengan

yang lain dalam perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang cukup sesuai. Dari 25 responden 2 orang atau 8% cukup sesuai, 13 orang atau 52% menilai sesuai, dan 10 orang atau 40% menilai sangat sesuai.

Pada item ketiga (X1.3) diukur melalui penekanan kaitan tugas yang diselenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya sudah sesuai harapan atau tidak. 25 angket yang di sebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban atau mean sebesar 4,08. Artinya rata-rata responden menilai pentingnya tentang kaitan tugas yang diselenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang cukup sesuai. Dari 25 responden 2 orang atau 8% cukup sesuai, 19 orang atau 76% menilai sesuai, 4 orang atau 16% menilai sangat sesuai.

Penelitian Penilaian responden terhadap perilaku kepemimpinan pada Dimensi perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan (X2).

Berikut ini ditampilkan distribusi frekuensi jawaban responden pada dimensi perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan seperti pada Tabel 4.5 dibawah:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel perilaku kepemimpinan pada Dimensi perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan (X2).

Jawaban Responden	Item					
	X2.1		X2.2		X2.3	
	F	%	F	%	F	%
A	4	16%	8	32%	6	24%
B	13	52%	13	52%	14	56%
C	8	32%	4	16%	5	20%
D	0	0	0	0	0	0
E	0	0	0	0	0	0
Total	25	100	25	100	25	100
Mean	3,84		4,16		4,04	

Sumber: Data diolah dari lampiran 2

Pada variabel perilaku kepemimpinan yaitu pada dimensi perhatian pada bawahan (X2). Variabel ini diukur melalui tiga indikator yaitu yang pertama memperhitungkan perasaan para bawahan, yang kedua perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan, perhatian kesejahteraan para bawahan.

Item X2.1 di ukur melalui memperhitungkan perasaan para bawahan apakah sudah sesuai dengan apa yang telah di lakukan oleh pemimpin UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang . 25 angket yang disebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban sebesar 3,84. Artinya rata-rata responden menilai perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan di UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang tergolong baik, dari 25 responden 8 orang atau 32 % cukup baik, 13 orang atau 52 % menilai baik, dan 4 orang atau 16% menilai sangat baik.

Pada item kedua (X2.2) di ukur melalui perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan di UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. 25 angket yang di sebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban atau mean sebesar 4,16. Artinya rata-rata responden menilai perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan dalam perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan di UD. Bunga Baby

Shop di Kabupaten Sampang cukup baik. Dari 25 responden 4 orang atau 16% cukup sesuai, 13 orang atau 52% menilai sesuai, dan 8 orang atau 32% menilai sangat sesuai.

Pada item ketiga (X2.3) diukur melalui perhatian kesejahteraan para bawahan. 25 angket yang di sebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,04. Artinya rata-rata responden menilai perhatian kesejahteraan para bawahan dalam perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan di UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang cukup baik. Dari 25 responden 5 orang atau 20% cukup baik, 14 orang atau 56% menilai baik, 6 orang atau 24% menilai sangat sesuai.

Penelitian jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini ditampilkan distribusi frekuensi jawaban responden pada dimensi Kinerja Karyawan tampak pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban Responden	Item					
	Y1		Y2		Y3	
	F	%	F	%	F	%
A	12	48%	13	52%	5	20%
B	9	36%	12	48%	14	56%
C	4	16%	0	0	6	24%
D	0	0	0	0	0	0
E	0	0	0	0	0	0
Total	25	100	25	100	25	100
Mean	4,32		4,04		3,96	

Sumber: Data diolah dari lampiran 2

Depenelitian penilaian responden terhadap variabel perilaku kepemimpinan pada kinerja karyawan (Y) yang di ukur melalui tiga faktor, indikator pertama yaitu kualitas kerja, yang kedua ketepatan waktu, dan yang ketiga kemandirian. Item Y.1 di ukur melalui kualitas kerja karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. 25 angket yang disebarkan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban atau mean sebesar 4,32. Artinya rata-rata responden menilai kualitas kerjanya di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang tergolong baik, dari 25 responden 4 orang atau 16 % cukup baik, 9 orang atau 36 % menilai baik, dan 12 orang atau 48% menilai sangat baik.

Pada item kedua (Y.2) di ukur melalui ketepatan waktu para karyawan di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. 25 angket yang di sebarakan kepada responden memiliki rata-rata jawaban atau mean sebesar 4,04. Artinya rata-rata responden menilai kinerja karyawan dalam ketepatan waktu para karyawan di UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang cukup baik. Dari 25 responden 12 orang atau 48% menilai sesuai, dan 13 orang atau 52% menilai sangat sesuai.

Pada item ketiga (Y.3) diukur melalui kemandirian para karyawan UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang. 25 angket yang di sebarakan kepada karyawan atau responden memiliki rata-rata jawaban atau mean sebesar 3,96. Artinya rata-rata responden menilai kemandirian para karyawan di UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang cukup baik. Dari 25 responden 6 orang atau 24% cukup baik, 14 orang atau 56% menilai baik, 5 orang atau 20% menilai sangat sesuai.

Uji Validitas dan Realibilitas.

Tabel 4.7
Validitas Variabel Penelitian

Variabel penelitian	Indikator	Sig.(2-tailed)	Signifikan	keterangan
Prakarsa struktur (X1)	Tugas yang harus di selenggarakan dalam organisasi	.000	0,05	Valid
	Hubungan antara satu tugas dengan yang lain	.002	0,05	Valid
	Penekanan tentang kaitan tugas yang di selenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya	.055	0,05	Tidak valid
Perhatian pada bawahan (X2)	Memperhitungkan perasaan para bawahan	.072	0,05	Tidak valid
	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan	.001	0,05	Valid
	Perhatian kesejahteraan para bawahan	.015	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	.000	0,05	Valid
	Ketepatan waktu	.328	0,05	Tidak Valid
	Kemandirian	.001	0,05	Valid

Sumber : Data diolah lampiran 7,8,9

Pada tabel diatas diperoleh suatu informasi tentang validitas data, hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak semua variabel valid karena pada variabel prakarsa struktur indikator yang ketiga, variabel perhatian pada bawahan indikator yang pertama dan variabel kinerja karyawan indikator yang ke dua sig.(2-tailed) lebih besar dari signifikan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga di nyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas Data

Setelah penelitian diperoleh melalui angket dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Reliabilitas Data Variabel
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	25	100.0

**1. Variabel X1 (Prakarsa Struktur)
Relability Statistics**

**2. Variabel X2
(Perhatian
Bawahan)
Relability**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.585	4

**pada
Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.774	4

**3. Variabel Y (Kinerja Karyawan)
Relability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.607	.503	4

Sumber : Data diolah dari lampiran 10,11,12 dan r tabel

Pada tabel diatas diperoleh suatu informasi tentang realibilitas data, hasil perhitungan menunjukkan semua variabel memiliki cronbach's alpha lebih besar dari pada cronbach's alpha based on standardized items dengan demikian semua variabel penelitian dinyatakan realibel.

**Tabel 4.9
Hubungan dan Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Bebas dengan
Variabel Terikat**

Uraian	Nilai
R (Multiple R)	0,932
R Square	0,870
Adjusted R Square	0,858
Std. Error of the Estimate	0,13060

Sumber : Data diolah dari lampiran 3

Pada tabel diatas diperoleh nilai R atau multiple R sebesar 0.923 Angka ini memberikan makna bahwa hubungan secara simultan antara variabel bebas yang terdiri dari Perilaku Kepemimpinan Berdasarkan Prakarsa Struktur dan Perilaku Kepemimpinan Berdasarkan Perhatian pada Bawahan terhadap Kinerja Karyawan bersifat searah artinya setiap perubahan (kenaikan) X menyebabkan kenaikan Y dan masuk dalam kategori sangat kuat karena memiliki nilai positif yang besarnya 0.923 berada diantara nilai 0.80 sampai dengan 1.00. Pengaruh secara simultan diberikan oleh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Berdasarkan Prakarsa Struktur dan Perilaku Kepemimpinan Berdasarkan Perhatian pada Bawahan terhadap Kinerja Karyawan UD Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang sebesar 0,870 atau 87%. faktor lain yang dapat mempengaruhi

Kinerja karyawan pada UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang sebesar 0.13 atau 13%. dan Faktor ini tidak diteliti oleh penulis.

Model penelitian dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Model Penelitian

Variabel	Koefisien korelasi
Constant	0,111
Prakarsa struktur (X1)	0,234
Perhatiab pada bawahan (X2)	0,842

Sumber : Data diolah dari lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun model penelitian sebagai berikut:

$$Y = 0.111 + 0.234 X1 + 0.842 X2$$

Model penelitian ini dapat dijelaskan bila mana X1 atau perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan X2 perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan di UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang sebesar 0,111 Bila mana X1 atau prakarsa struktur ditingkatkan satu-satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.234 Atau 23,4% Bilamana X2 atau perhatian pada karyawan ditingkatkan satu-satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.842 atau 84.2%.

Uji Hipotesis

Sebagaimana telah dipaparkan di Bab sebelumnya bahwa pada penelitian ini terdapat dua hipotesis. Untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan oleh penulis dapat diterima atau ditolak maka perlu dilakukan uji hipotesis.

Tabel 4.11

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Uraian	Nilai
Pertama	F hitung	73,323
	F tabel	3,44
Kedua	t hitung (X1)	2,582
	t hitung (X2)	9,865
	T tabel	2,074

Sumber : lampiran 3 dan tabel t, F

Pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 73,323 Sedangkan F table dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 Oleh karena itu nilai F hitung lebih besar dari f tabel yang telah ditentukan maka hipotesis yang berbunyi “Diduga faktor perilaku kepemimpinan berdasarkan prakasa struktur dan perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang” dapat diterima kebenarannya. Untuk menguji variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang perlu dilakukan uji parsial atau uji t. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut. Jika dibandingkan antara t hitung dengan t tabel maka secara keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari prakarsa struktur dan perhatian pada bawahan, semuanya memiliki nilai t hitung lebih besar . Sehingga secara parsial variabel prakarsa struktur dan variabel perhatian pada bawahan tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang. Untuk menentukan variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka kita harus melihat nilai koefisien kedua variabel tersebut. Koefisien

variabel prakarsa struktur adalah sebesar 0,234 sedangkan variabel perhatian pada bawahan memiliki koefisien sebesar 0,842. Artinya koefisien variabel perhatian lebih besar jika di dibandingkan dengan koefisien variabel prakarsa struktur. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel perhatian pada bawahan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa uji validitas hasil dari perhitungan SPSS ada beberapa indikator yang tidak valid dan reliabilitas instrument penelitian (angket), secara keseluruhan item pertanyaan yang digunakan pada setiap indikator variabel penelitian, memiliki nilai r alpha lebih besar dari signifikan yang ditentukan. Sehingga secara keseluruhan item pertanyaan dinyatakan reliabel. Selanjutnya hubungan antara variabel bebas perilaku kepemimpinan (Prakarsa Struktur dan Perhatian pada Bawahan) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) $R = 0.932$ masuk dalam kategori sangat kuat atau berada diantara 0.80 – 1,00 dan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0.870 atau 87% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian yaitu sebesar 0.130 atau 13%. Melalui uji simultan (uji F), variabel bebas perilaku kepemimpinan (X) yang terdiri dari prakarsa struktur dan perhatian pada bawahan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 73,323 lebih besar dari f tabel.

Selanjutnya dari hasil uji statistik diketahui bahwa secara parsial variabel bebas (X) yang terdiri dari prakarsa struktur dan perhatian pada bawahan secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang. Dan variabel perhatian pada bawahan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian atau analisis dan setelah melakukan pengujian pengaruh Perilaku Kepemimpinan (prakarsa struktur dan perhatian pada bawahan) terhadap kinerja karyawan pada UD. Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dalam menjawab permasalahan dan pembuktian hipotesis, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada Uji Validitas sebanyak 25 Item: ada 22 Item yang valid dan 3 Item yang tidak valid, dari jawaban angket sebanyak 25 responden dari angket yang di edarkan pada karyawan UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang.
2. Pada uji F terbukti F hitung = 73,323 > F tabel = 3,44 dengan tingkat signifikan = 0,05. Maka terbukti bahwa dugaan faktor perilaku kepemimpinan berdasarkan prakarsa struktur dan perhatian pada bawahan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang, benar dan dapat diterima.
3. Dengan metode SPSS ditemukan bentuk persamaan linier regresi berganda sebagai berikut : $Y = 0.111 + 0.234 X_1 + 0.842 X_2$

Nampak koefisien regresi yang paling besar / yang paling dominan adalah pada faktor perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan sebesar 84,20%.

Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Dalam hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator yang tidak valid dan disarankan pada penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan indikator variabel X1 yaitu penekanan tentang kaitan tugas yang di selenggarakan dengan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, variabel X2 yaitu memperhitungkan perasaan para bawahan dan variabel Y yaitu ketepatan waktu.
2. Secara parsial variabel prakarsa struktur mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan, penulis menyarankan kepada pimpinan UD. Bunga Baby Shop di Kabupaten Sampang untuk lebih terstrukturnya tugas yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Berdasarkan temuan ini, variabel perilaku kepemimpinan berdasarkan perhatian pada bawahan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada pengusaha atau pimpinan UD Bunga Baby Shop Kabupaten Sampang untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan perhatian pada bawahan pada variabel ini dengan cara meningkatkan perhatian pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitia, M.A. 2016. Judul. Jurnal administrasi bisnis (JAB) . Vol. 40, No. 2 November 2016.
- Alex soemadji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alwi Hasan, dkk. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Penerbit: Bumi Aksara Jakar
- Badudu, J. S, Sutan Mohammad Zain, 2001, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta :Pustaka Sinar Harapan.
- Handoko.T.Hani. 2012. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Handari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handari Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Jashinta, Renny. 2014. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Laporan Akhir*. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Mamduh M. Hanafi. 2003. *Manajemen edisi revisi*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007, *Manajemen SDM, edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Sondang P. Siagian, M.P.A. 2015. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- _____. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta B Alex soemadji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*,. Bandung:Alfabeta.

Wibowo,S.E.,M.Phil. 2007. *Manajemen Kinerja edisi tiga*. Jakarta : PT. Raja grafindo persada