

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, TUGAS, KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS PERUBAHAN ORGANISASI DI PT. PLN (PERSERO) CABANG MANADO

THE INFLUENCE OF CHANGE-ORIENTED LEADERSHIP BEHAVIOR, TASK-ORIENTED AND WORK-ORIENTED ON THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL CHANGE AT PT. PLN (PERSERO) MANADO BRANCH

Oleh:
Erick Muis¹
Christoffel Kojo²
Greis Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹erickmuis08@icloud.com

²christoffelkojo@gmail.com

³greis5sendow@ymail.com

Abstrak: Perilaku keorganisasian kepemimpinan merupakan salah satu hal penting untuk dipelajari dan dipahami. Kepemimpinan bagaikan kepala dalam suatu organisasi sehingga apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak berlangsung dengan baik akan berpengaruh terhadap kerja badan organisasi itu sendiri. Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Efektifitas Kerja terhadap Organisasi di PT.PLN (persero) Area Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Simple Random Sampling. Analisis data penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, tugas, dan kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas perubahan organisasi. Berdasarkan survei perilaku kepemimpinan bisa menjadi suatu pengaruh dalam proses pekerjaan yang terjadi dilapangan. Sehingga bisa mempengaruhi pegawai agar supaya lebih rajin dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata Kunci : *kepemimpinan berorientasi hubungan, tugas, kerja , efektifitas perubahan.*

Abstract: *Organizational leadership behavior is one of the important things to learn and understand. Leadership is like a head in an organization so that if leadership in an organization does not take place properly it will affect the work of the organization itself. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of leadership behavior and effectiveness of work on organizations in PT. PLN (Persero) Manado Area. The research method used is the Simple Random Sampling method. Data analysis of this study uses Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, T Test, F Test and Determination Coefficient Test (R²). Based on the results of the analysis shows that discipline has a positive effect on employee performance. Motivation has a positive effect on employee performance. Based on the results of the study showed that relationship-oriented, task, and work-oriented leadership behaviors had a positive effect on the effectiveness of organizational change. And based on a survey that leadership behavior can make an influence in the work process that occurs in the field. So that it can influence the guards to be more diligent in carrying out the work.*

Keywords: *relationship oriented leadership, task, work, effectiveness of change.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepemimpinan dianggap penting karena dalam realita pemimpin yang berbeda dapat mengubah performa dari suatu organisasi baik ke arah positif maupun negatif, ke arah lebih baik atau tidak lebih baik, ke arah kesuksesan atau biasa-biasa saja bahkan ke arah kegagalan. Oleh karena itu dalam beragam studi ditemukan salah satu faktor internal yang berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan.

Pemimpin yang memiliki kemampuan dan kompetensi akan mampu bekerjasama dengan para bawahannya untuk menciptakan inovasi dan solusi terhadap beragam permasalahan yang ada dalam suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas dari hubungan dengan pengikut, sementara perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan pengikut. Demikianlah, kepemimpinan itu merupakan fenomena yang kompleks sehingga selalu menarik untuk dikaji.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara:

1. Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi
2. Kepemimpinan Berorientasi Tugas Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi
3. Kepemimpinan Berorientasi Kerja Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi.
4. Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Tugas, Kerja Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Berorientasi Hubungan

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas dari hubungan dengan pengikut. Kepemimpinan yang lebih mengarah pada hubungan saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin dengan stafnya (Herbert, 2011).

Kepemimpinan Berorientasi Tugas

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah tertuju pada tugas-tugas yang harus diselesaikan pengikut. Kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin, yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, adanya saluran organisasi, saluran komunikasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas (Greenberg dan Baron, 1995).

Kepemimpinan Berorientasi Kerja

Orientasi kerja/karyawan adalah kegiatan memberikan informasi latar belakang kepada para karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan secara memuaskan, contohnya seperti peraturan perusahaan (Dessler dan Gary, 2003). Tujuan orientasi karyawan adalah untuk membantu karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, dan pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Efektifitas Kerja

Efektivitas menurut (Robbins dan Coulter, 2010). yaitu menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai, digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu yang benar, aktivitas-aktivitas kerja yang membantu mencapai sasaran. Dari definisi di atas berarti bahwa efektivitas perubahan berarti perbaikan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran organisasi, menjadi lebih baik dalam kegiatan mencapai sasaran tersebut. Perubahan secara efektif mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan di berbagai bidang.

Penelitian Terdahulu

Prasetyo (2011) yang berjudul: Analisis Pengaruh Kepemimpinan yang Berorientasi Perubahan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Iklim Kerja Sebagai Variabel Mediating Studi Kasus Pada PT. Telkomsel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan orientasi perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, terhadap kepuasan kerja dan terhadap iklim kerja.

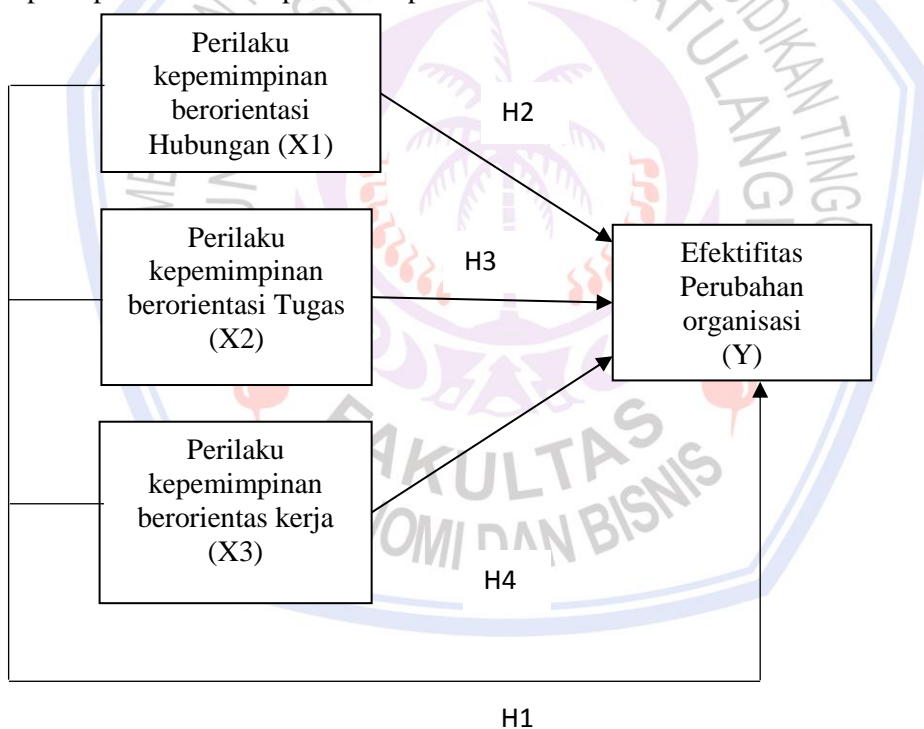
Fauzi (2013) yang berjudul: “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Inspirasi, Perasaan Kagum, dan Pemberdayaan Bawahan (Studi Empiris Kepemimpinan Transformasional pada Perusahaan-Perusahaan Asuransi di Jawa Tengah).” Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris model kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku pemimpin yang menunjukkan empati dan mengkomunikasikan misi terhadap inspirasi bawahan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku pemimpin yang berkeyakinan diri dan meningkatkan citra bawahan terhadap perasaan kagum, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku pemimpin yang meyakinkan kompetensi bawahan dan memberi kesempatan sukses bawahan terhadap pemberdayaan bawahan.

Sumani (2008). Analisis Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Hubungan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sativa Sanggraloka Resort Pacet di Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan, baik yang berorientasi tugas dan berorientasi hubungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sabertian (2010), Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey dengan rancangan korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah *Disproportionate stratified random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Olahan (2018)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis atau metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut (Sugiyono, 2010). merupakan metode atau jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dimana teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan

secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (kuesioner/angket), analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Manado dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah Mei-Juli 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Definis Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian.

Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel atau teknik sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel jenuh yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2010). Metode ini dipakai karena jumlah karyawan PT. PLN (persero) Cabang Manado hanya berjumlah sedikit, sehingga metode ini dapat dipakai dalam pengambilan sampel.

Sumber Data

1. Data primer
2. Data Sekunder

Uji Validitas (*Validity Test*)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan digunakan untuk mengetahui sahih tidaknya instrumen pengukuran. Instrumen dikatakan sahih berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2010).

Uji Reliabilitas (*Realibility Test*)

Keandalan/reliabilitas (derajat konsistensi/keajegan) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan terutama dalam interval waktu tertentu (Singarimbun dan Effendi, 2006). Untuk mengetahui apakah alat ukur andal/reliabel atau tidak, diuji dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan 0,6 (Sekaran, 1992).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas.

Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

- b_0 = Konstanta
 β_1 = Koefisien regresi untuk x_1
 β_2 = Koefisien regresi untuk x_2
 β_3 = Koefisien regresi untuk x_3
 ε = Standar error
 Y = Efektivitas perubahan organisasi
 X_1 = Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan
 X_2 = Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas
 X_3 = Perilaku kepemimpinan berorientasi kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada Tabel 1 merupakan hasil uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini. Menurut (Hartono,2011) pengukuran tersebut harus mengukur senyatanya (*actually*) diukur dengan uji validitas dan, mengukur seakuratnya (*accurately*) diukur dengan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Kepemimpinan Berorientasi Hubungan (X_1)	X1.1	0,939	0,000	Valid	0,953	Reliabel
	X1.2	0,951	0,000	Valid		
	X1.3	0,945	0,000	Valid		
	X1.4	0,860	0,000	Valid		
	X1.5	0,896	0,000	Valid		
Kepemimpinan Berorientasi Tugas (X_2)	X2.1	0,650	0,000	Valid	0,790	Reliabel
	X2.2	0,901	0,000	Valid		
	X2.3	0,820	0,000	Valid		
	X2.4	0,633	0,000	Valid		
	X2.5	0,686	0,000	Valid		
Kepemimpinan Berorientasi Kerja (X_3)	X3.1	0,935	0,000	Valid	0,960	Reliabel
	X3.2	0,975	0,000	Valid		
	X3.3	0,898	0,000	Valid		
	X3.4	0,900	0,000	Valid		
	X3.5	0,935	0,000	Valid		
Efektivitas Perubahan Organisasi (Y)	Y1.1	0,918	0,000	Valid	0,980	Reliabel
	Y1.2	0,971	0,000	Valid		
	Y1.3	0,981	0,000	Valid		
	Y1.4	0,970	0,000	Valid		
	Y1.5	0,970	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan (2018)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali dan Imam, 2007).

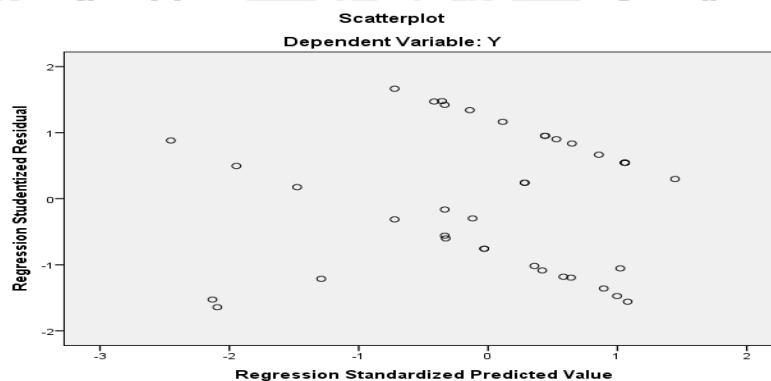
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Berorientasi Hubungan	,944	1,059
Kepemimpinan Berorientasi Tugas	,751	1,332
Kepemimpinan Berorientasi Kerja	,786	1,272

Sumber: Data Olahan (2018)

Uji Heteroskedastisitas

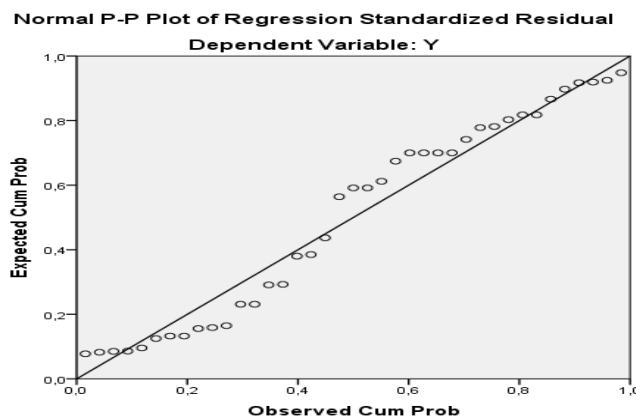
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali dan Imam, 2007).



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Olahan (2018)

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Haryadi dan Julianita, 2011), hal ini dikaitkan dengan uji t dan uji F yang mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi linear atau normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid (Ghozali dan Imam, 2009).



Gambar 3. Uji Linieritas

Sumber : Olahan (2018)

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali dan Imam, 2007). Jika terjadi korelasi dinamakan ada problem autokorelasi. Menguji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 3. Model Summary

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,875

Sumber: Data Olahan (2018)

Dasar pengambilan keputusan untuk uji autokorelasi yaitu (Trihendradi, 2012):

1. $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi
2. $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan
3. $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pada Tabel 3 berikut merupakan ringkasan dari table *model summary*, *coefficients*, dan ANOVA.

Tabel 4 . Uji Regresi Berganda

	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,548	5,308		,857	,397	
X ₁	,322	,183	,257	1,757	,028	Signifikan
X ₂	,621	,219	,465	2,836	,008	Signifikan
X ₃	-,131	,156	-,134	-,838	,408	Tidak Signifikan
R (Multiple R)	=		0,542			
R Square	=		0,294			
R Square (Adjusted)	=		0,234			
F hitung	=		4,860			
t table	=		1,684			
α	=		0,05 (5%)			

Sumber: Data Olahan (2018)

Persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,548 + 0,322X_1 + 0,621X_2 - 0,131X_3$$

Dimana :

X₁ = Perilaku Kepemimpinan Berorientasi HubunganX₂ = Perilaku Kepemimpinan Berorientasi TugasX₃ = Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Kerja

Y = Efektivitas Perubahan Organisasi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,548 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Perilaku Kepemimpinan Berorientasi hubungan X₁, Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas X₂, dan Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Kerja X₃ mengalami peningkatan sebesar 1 poin, Efektivitas Perubahan akan meningkat sebesar 4,548.

2. Koefisien Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan sebesar 0,322 artinya, apabila Perilaku Kepemimpinan Berorientasi hubungan meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Efektivitas Perubahan sebesar 0,322.
3. Koefisien Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas sebesar 0,621 artinya, apabila Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Efektivitas Perubahan sebesar 0,621.
4. Koefisien Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Kerja sebesar -0,131 artinya, apabila Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas meningkat sebesar 1 poin maka akan turunkan Efektivitas Pegawai sebesar -0,131.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,595	3	32,532	4,860	,006 ^b
	Residual	234,303	35	6,694		
	Total	331,897	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Olan (2008)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak
- Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Uji t

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,548	5,308		,857	,397		
	X1	,322	,183	,257	1,757	,028	,944	1,059
	X2	,621	,219	,465	2,836	,008	,751	1,332
	X3	-,131	,156	-,134	-,838	,408	,786	1,272

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olan (2018)

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, perilaku kepemimpinan berorientasi tugas, dan perilaku kepemimpinan berorientasi kerja secara parsial terhadap efektivitas perubahan. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji hipotesis uji t ditemukan:

Hipotesis 2, hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan berorientasi Hubungan dengan variabel efektivitas perubahan. Pada variabel perilaku kepemimpinan berorientasi Hubungan, t hitung 1,757 > T tabel 1,684, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan terhadap efektivitas perubahan.

Hipotesis 3, hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan berorientasi Tugas dengan variabel efektivitas perubahan. Pada variabel perilaku kepemimpinan berorientasi Tugas, t hitung 2,836 > T tabel 1,684, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi Tugas terhadap efektivitas perubahan.

Hipotesis 4, hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan berorientasi kerja dengan variabel efektivitas perubahan. Pada variabel perilaku kepemimpinan berorientasi kerja, t hitung $-0,134 < T$ tabel $1,684$, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi kerja terhadap efektivitas perubahan.

Pembahasan

Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas, dan Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Kerja, Terhadap Efektivitas Perubahan.

Dalam penelitian ini Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas, dan Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan efektivitas perubahan. Hal ini terlihat dari model penelitian yang memiliki tingkat signifikansi yang kurang dari 5%. Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen efektivitas perubahan dalam penelitian ini. Dan di perkuat dengan penelitian Sumani (2008). Analisis Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Hubungan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sativa Sanggraloka Resort Pacet di Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan, baik yang berorientasi tugas dan berorientasi hubungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan terhadap Efektivitas Perubahan

Hasil pengujian (H_2) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas perubahan. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh. Hasil ini berarti bahwa Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan berpengaruh terhadap efektivitas perubahan. Serta diperkuat oleh penelitian Purnama dan Putra (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektifitas Pemimpin di Samabe Bali *Suite and Villas*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap efektifitas pemimpin.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas terhadap Efektivitas Perubahan

Hasil pengujian (H_3) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas terhadap variabel terikat yaitu efektivitas perubahan. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh. Hasil ini berarti bahwa Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh terhadap efektivitas perubahan. Hasil ini berarti bahwa Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Tugas berpengaruh terhadap efektivitas perubahan. Mengatur aktivitas kerja untuk meningkatkan efisiensi; meningkatkan operasi jangka pendek; menugaskan pekerjaan kepada kelompok atau perorangan; menjelaskan harapan peran dan sasaran tugas; mengarahkan dan mengkoordinasikan aktivitas unit; mengawasi operasi dan kinerja;

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian :

1. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, perilaku kepemimpinan berorientasi Tugas, dan perilaku kepemimpinan berorientasi Kerja dalam penelitian ini mempengaruhi efektivitas perubahan secara simultan pada karyawan di PT. PLN (Persero) Manado.
2. Perilaku kepemimpinan berorientasi Hubungan dalam penelitian ini mempengaruhi efektivitas perubahan pada karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Variabel ini merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap efektivitas perubahan.
3. Perilaku kepemimpinan berorientasi Tugas dalam penelitian ini mempengaruhi efektivitas perubahan pada karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Variabel ini merupakan variabel yang terkuat berpengaruh terhadap efektivitas perubahan.
4. Perilaku kepemimpinan berorientasi Kerja dalam penelitian ini tidak mempengaruhi efektivitas perubahan pada karyawan di PT. PLN (Persero) Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini sebagai berikut:

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor dalam perilaku kepemimpinan yaitu hubungan, tugas dan kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas perubahan. Penelitian ini memasukkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler dan Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. PT. Indeks, Jakarta.
- Fauzi, M. 2013. Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Inspirasi, Perasaan Kagum, dan Pembedayaan Bawahan. *Studi Kasus Empiris Kepemimpinan Transformasional Pada Perusahaan-perusahaan Asuransi Di Jawa Tengah*. <http://eprints.undip.ac.id/14653/>. Diakses 3 Maret 2013.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. 1995. *Understanding & Managing The Human Side of Work*. Behavior In Organization, Indonesia.
- Ghozali dan Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hartono, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis. Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPEE, Yogyakarta.
- Haryadi, S., dan Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Herbert, S. 2011. *Masyarakat Sebagai Makhluk Hidup Organisme*. Ferry Roen, Kupang NTT.
- Purnama, S.W.N., dan Putra, S.M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pemimpin di SAMABE SUITE AND VILLAS. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.7. <https://ojs.unud.ac.id>. Diakses pada tanggal 29 September 2016.
- Prasetio. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan yang Berorientasi Perubahan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Iklim Kerja sebagai Variabel Mediating. Studi Kasus Pada PT. Telkomsel Semarang. *Jurnal Management Industrial*. [https://eprints.undip.ac.id/26680/1/A_FULL_SKRIPSI_\(r\).pdf](https://eprints.undip.ac.id/26680/1/A_FULL_SKRIPSI_(r).pdf). Diakses 15 Juni 2011.
- Robbins dan Coulter, M. 2010. *Manajemen Jilid 1*. Ed.10, Cet.13. Erlangga, Jakarta.
- Sabertian, P. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy* Dan Organizational *Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 12. Nomor 2. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php>. Di akses tanggal 03 September 2010.
- Sekaran, U. 1992. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei (editor)*. LP3ES, Jakarta.
- Sumani. 2008. Analisis Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Hubungan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sativa Sangraloka Resort Pacet di Mojokerto. *Jurnal*

Perpustakaan Manajemen Mojokerto. <https://www.unim.ac.id/author/suwartono-tono/page/4/>. Diakses pada tanggal 23 Oktober 2014.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif.* Alfabeta, Bandung.

Singarimbun, M., dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei (editor)*, LP3ES, Jakarta.

Trihendradi, C. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik.* ANDI, Yogyakarta.

