

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PUSKESMAS SEGIRI)**

Sarlotha Tandiarrang, LCA Robin Jonathan², dan Suyatin³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda
Email : Sarlotha09@gmail.com

ABSTRACT

Formulation of the problem as posed in this study are: "Is there a significant effect of leadership (X1) and organizational culture (X2) on the effectiveness of employees (Y), if there is a significant effect of leadership (X1) of the Employee Effectiveness (Y) and whether there is a significant effect of organizational culture (X2) the effectiveness of employees (Y) " .

The purpose of this study was to determine whether there is leadership and organizational culture influences the effectiveness of employees. And in particular to determine how much influence the leadership and organizational culture on employee effectiveness.

This research was conducted at the PHC Segiri in Samarinda. Data sources include primary data and secondary data, using quantitative methods, data collection techniques using questionnaires, population 33 employees and instrument measurement techniques using a Likert scale.

The hypothesis in this study suggests that there is a significant relationship between leadership (X1) and organizational culture (X2) on the effectiveness of employees (Y), there was a significant effect of leadership (X1) on the effectiveness of employees, there is a significant effect of organizational culture (X2) the effectiveness of employees (Y).

The results of this study suggests that there is a significant influence on the effectiveness of employee leadership by 0004, then there is a significant influence of organizational culture on the effectiveness of employees is 0,000 and there is a significant effect of leadership and organizational culture together - equal to the effectiveness of employees for 0000. Value of the correlation between leadership and organizational culture on work effectiveness by 0674 the value of the coefficient of determination equal to 0.454. The influence showed that the higher leadership and organizational culture, the lower the effectiveness of employees.

Keywords: Leadership, organizational culture and effectiveness of employees

1. PENDAHULUAN

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam mendukung kemajuan suatu organisasi di puskesmas segiri harus berusaha untuk mendapatkan karyawan puskesmas yang dapat bekerja secara efektif. Salah satu elemen yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan di puskesmas segiri. Adapun kemajuan prestasi suatu organisasi di puskesmas sangat ditentukan oleh loyalitas, motivasi , Inovatif, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Sikap ini akan mencerminkan perilaku seseorang.

Kepemimpinan dalam puskesmas segiri sangat mempengaruhi budaya organisasi dalam

instansi tersebut. Budaya Organisasi dan kepemimpinan dalam suatu instansi sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja karyawannya.

Efektifitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena dapat menjadi titik akhir yang dapat dijadikan suatu penilaian apakah karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya sesuai harapan puskesmas segiri. Puskesmas Segiri akan menuju efektifitas kerja karyawan hanya apabila semua faktor-faktor kepemimpinan dan budaya organisasi berfungsi secara optimal, saling mengisi antara satu dengan yang lain dan didukung oleh seluruh karyawan Puskesmas Segiri maka efektifitas kerja karyawan terwujud dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan Puskesmas Segiri
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan Puskesmas Segiri
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan Puskesmas Segiri

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap efektifitas kerja karyawan Puskesmas Segiri
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan Puskesmas Segiri
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja karyawan Puskesmas Segiri

2. DASAR TEORI

Menurut Hasibuan (2008: 10)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal (Schuler dalam Edy Sutrisno.2010:8).

Handoko (1997:7), Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Richard M.Steers (1980 : 9 – 11) mengatakan faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja ada empat faktor yaitu:

1. Karakteristik organisasi
2. Karakteristik lingkungan

3. Karakteristik pekerja
4. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator variabel Efektifitas Kerja adalah :

- 1) Kemampuan menyesuaikan diri
- 2) Prestasi Kerja.
- 3) Kepuasan Kerja

Menurut Tead; Terry; Hoyt di dalam Kartono, 2009:

Kepemimpinan adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain di dalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni untuk mempengaruhi, memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Adapun menurut Bass dan Solio dalam Rusdan Arif (2010 : 39) indikator dari kepemimpinan yaitu :

1. Kharisma: mengarah pada perilaku kepemimpinan yang mana karyawan berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan.
2. Motivasi : inspiratif dimana pimpinan menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengeksperikan tujuan dengan cara – cara yang sederhana.
3. Stimulasi intelektual : adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong karyawan untuk memunculkan ide baru.
4. Individual consideration : pemimpin yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan sebagai

penasehat , guru fasilitator , orang terpercaya dan pelatih.

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan financial dalam perusahaan.

Berikut ini beberapa definisi budaya organisasi atau perusahaan menurut pendapat para ahli, sebagai berikut:

Edgar Schein yang dikutip Moh.PabunduTika (2009:03) mendefinisikan:

“ Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.”

Budaya organisasi yang dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan. Adapun elemen-elemen dari budaya perusahaan menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Moh. Pabundu Tika (2006 : 16) adalah:

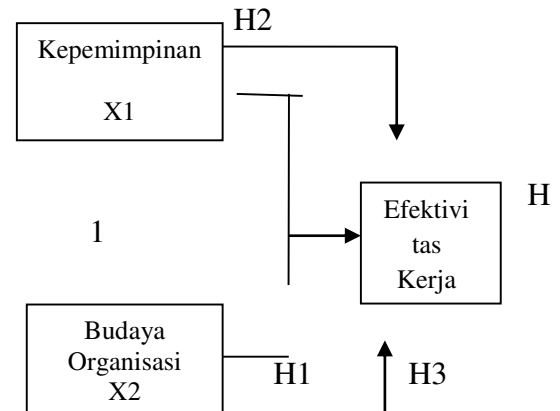
1. Lingkungan Usaha
2. Nilai-nilai
3. Pahlawan
4. Ritual
5. Jaringan Budaya

Menurut Hofstede dalam Rusdan Arif (2010 : 37) indikator variabel dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi.
2. Jarak manajemen adalah ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan dalam organisasi dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar.

3. Percaya pada rekan kerja adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang.
4. Integrasi adalah suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

Dengan kerangka Pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dimana :

X1= Kepemimpinan (Variabel Independent)

X2 = Budaya Organisasi (Variabel dependent)

Y = Efektifitas Kerja (Variabel Dependent)

Efektifitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki . Menurut Suntarto (1978 : 97).

Kepemimpinan adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain di dalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok. Menurut Tead; Terry; Hoyt di dalam Kartono (2003).

Budaya organisasi merupakan serangkaian sistem nilai yang dipegang dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi

dari level bawah sampai level atas, yang menjadi satu hal yang berbeda dengan organisasi lain. Menurut Wirawan (2005 : 52).

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Segiri yang berlokasi di Jl.Ramania II Rt.47 No.12 Samarinda ulu.

Dalam hal ini Penulis menunjukkan populasi penelitian adalah karyawan puskesmas Segiri yang terdiri dari bagian structural dan bagian fungsional berjumlah 33 karyawan . Jadi jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan . Mengingat jumlah karyawan di Puskesmas Segiri hanya 33 karyawan maka semua jumlah karyawan yang ada dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Work Research)
 1. Adalah mencari dan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lapangan penelitian,dimana peneltian dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara , yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pimpinan atau karyawan guna memperoleh masukan untuk menunjang penulisan ini.
 - b. Kuisisioner , yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang diajukan kepada : para karyawan untuk kuisisioner kepemimpinan

dan budaya organisasi , pimpinan untuk kuisisioner efektivitas kerja.

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan sumber – sumber yang telah didokumentasikan baik data pendukung maupun data langsung yang diperlukan dan merupakan data sekunder.

Adapun pengujian dan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali I., 2009, h.49).

2. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Atau menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto S.1997, h.154).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, digunakan model regresi linier berganda, model bisa dikatakan baik bila memenuhi criteria BLUE (best linier unbiased estimator).

Analisis regresi adalah mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali I., 2009, h.86). Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus SPSS sebagai berikut : (Sugiyono, 2004, h.211) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Efektivitas kerja

a : Konstanta

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Budaya organisasi

b₁b₂ : Koefisien Regresi

Untuk menguji hipotesis 2 dan 3 dapat digunakan uji t dengan tingkat $\alpha = 5\%$.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel X_1 dengan variabel Y. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dalam regresi linier berganda maka peneliti melakukan pengujian berupa uji F dan uji T

F_{hitung} sebesar 12.486 dengan tingkat kesalahan 0.000. Jika nilai kita bandingkan dengan F tabel dengan derajat kebebasan $n-k-1$ ($33 - 2 - 1$) pada F tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0.05$) maka didapatkan nilai 9.869. Ini berarti F_{hitung} sebesar $12.486 > F_{tabel}$ 9.869. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di puskesmas segiri. Maka hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai signifikan variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansinya $0.002 < 0.005$. Hal ini berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di puskesmas segiri. Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh variabel kepemimpinan dengan variabel efektivitas kerja karyawan puskesmas segiri. Dengan demikian hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan puskesmas diterima.

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.005$. Hal ini variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di puskesmas segiri. Maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh antara

variabel budaya organisasi dengan variabel efektivitas kerja karyawan puskesmas segiri. Dengan demikian hipotesis kedua terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan diterima.

Temuan dari penelitian ini adalah : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan artinya apabila kepemimpinan dipersepsi bagus menurut pimpinan, justru kerja karyawan akan tidak efektif. Hal ini kemungkinan karena terjadi perbedaan persepsi. Menurut karyawan gaya kepemimpinan yang ada justru membuat karyawan tidak kreatifitas dan karyawan merasa diatur.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan puskesmas segiri karena gaya kepemimpinan sangat tegas.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan puskesmas segiri karena budaya organisasi yang dengan adanya faktor budaya organisasi mengakibatkan karyawan senang dalam bekerja.

Dalam pengujian validitas dan reabilitas terdapat 33 responden dan jumlah responden yang dipilih ada 20 orang. Semua pertanyaan yang diajukan menunjukkan valid dan reabilitas dapat dipergunakan dalam penelitian.

Dalam pengujian asumsi klasik antara kepemimpinan, budaya organisasi dan efektivitas kerja karyawan baik dalam analisisnya tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi autokorelasi sehingga pengujian asumsi klasik ini terpenuhi.

Kepemimpinan merupakan tanggapan atau reaksi dari pimpinan yang terwujud dalam gerakan atau sikapnya dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang dipimpinnya.

Budaya organisasi merupakan suasana tepat kerja yang berlaku sebagai yang dialami

oleh karyawan. Budaya organisasi yang positif menitikberatkan pada tingkat usaha ekstra bahwa karyawan mengerahkan kemampuan usahanya untuk melampaui harapan. Budaya organisasi yang positif dan menopang menyebabkan efektivitas kerja tinggi.

Efektivitas kerja karyawan merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi, efektivitas kerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Efektivitas kerja karyawan dapat menjadi titik tolak ukur keberhasilan kegiatan operasional di puskesmas.

Jadi hasil penelitian ini, telah dikonfirmasi dengan teori yang telah penulis paparkan pada bab II sebelumnya. Selain variabel kepemimpinan dan budaya organisasi ada faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu :

(1) disiplin kerja, (2) tingkat pendidikan, (3) keterampilan, (4) motivasi kerja, (5) kompetensi profesional, (6) gaji / insentif, (7) pengawasan, (8) promosi jabatan, (9) sarana dan prasarana.

5. PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian berikut disajikan kesimpulan :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.629.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan efektivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.580.

Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama - sama dengan efektivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.647.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran – saran, maka terlihat bahwa dalam

puskesmas segiri gaya kepemimpinan yang efektif terhadap karyawan. Kepemimpinan yang mempunyai banyak peraturan yang ditetapkan mempengaruhi dapat karyawan sehingga dalam melaksanakan tugas jabatannya tidak sepenuhnya berjalan dengan baik di puskesmas segiri. Maka gaya kepemimpinan perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan baik dan hendaknya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mampu membawa dan mengarahkan karyawan dalam bekerja dengan baik agar efektivitas kerja karyawan puskesmas dapat dicapai sesuai dengan tujuan dan keinginan dari puskesmas tersebut.

Budaya organisasi yang telah ada dalam puskesmas pada dasarnya mempunyai pengaruh yang baik terhadap puskesmas namun akan lebih baik lagi jika budaya yang telah ada itu seperti nilai – nilai kedisiplinan, tanggungjawab dan kekeluargaan dapat lebih ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis serta kerjasama yang lebih baik, karena nilai – nilai tersebut merupakan modal utama puskesmas segiri sebagai sarana pelayanan bagi masyarakat di bidang kesehatan agar menjadi puskesmas yang lebih maju dan berkembang ke depan artinya budaya tersebut harus kuat dan mampu mengikat para karyawan untuk bertindak dan berperilaku serta didalam melakukan segala pekerjaan dan tugasnya karena dengan budaya yang kuat tersebut mampu membawa puskesmas kepada efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Robin, 2003. *Efektivitas Kerja*. Ghalia
- Rusdan Arif, 2010. *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja X*
- Steers, Richard, 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Steers, Richard , 2001. *Dasar Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: Erlangga
- Stephen P.Robins, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia
- Schein, Edgar H. 2002. *Organizational Culture and Leadership*. San Franscisco: Jossey-Bass.
- Suharyadi dan Purwanto S.K, 2009, *Statistika: Untuk Ekonomi & Keuangan Modern*, Buku 2.Edisi 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistiyani , Ambar Teguh, 2008. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, Cetakan ke-14.
- Suharsimi Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian* . edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- www.beritaterhangat.net › Pendidikan tentang manajemen sumber daya manusia.