

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI AKADEMI TEKNOLOGI KULIT
YOGYAKARTA**

¹⁾ **Soekamto**

¹⁾ Staf Pengajar Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta
Program Studi Teknologi Pengolahan Kulit
Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta dan (2) untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai struktural Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, yaitu sebanyak 44 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta dan (2) variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.

Kata kunci : kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was (1) to determine whether the leadership of a significant positive effect on employee performance Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, and (2) to determine whether the significant positive effect of organizational culture on employee performance Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta. This research is quantitative research the correlation method. The population in this study were all employees structural Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, as many as 44 people. Data collection methods used in this study were questionnaires and observation. Analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that (1) leadership variables affect the performance of employees Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, and (2) organizational cultural variables affect the performance of employees Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.

Keywords: leadership, organizational culture and performance

PENDAHULUAN

Untuk dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan oleh Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, maka banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi bagi kinerja pegawai seperti faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, yaitu faktor kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berhasil tidaknya atau sukses tidaknya organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja, sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan. Pimpinan biasanya diartikan sebagai seseorang yang mempunyai tugas untuk menggerakkan, membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahan hingga dapat menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, faktor budaya organisasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai ATK. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka budaya organisasi harus merupakan suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para pegawai ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Konsep budaya organisasi tersebut pada akhirnya akan menjadi tema untuk menambah kinerja yang handal melalui komitmen pegawai yang lebih kuat dan fleksibel

Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta ?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Simamora, 2004:339). Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan organisasi. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat diukur melalui beberapa dimensi berikut ini: (1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja); (2) *Quality of Work* (kualitas kerja); (3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan); (4) *Creativeness* (kreativitas); (5) *Cooperation* (kooperatif); (6) *Dependability* (kesadaran diri); (7) *Initiative* (inisiatif); dan (8) *Personal Qualities* (kualitas personal).

Kepemimpinan

Menurut Ivancevich (2006:194) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengilhami bawahan agar berbuat lebih dari yang diharapkan, serta terbuka terhadap bawahan dan pada setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi di organisasi. Variabel Kepemimpinan dalam penelitian

ini terdiri dari *Idealized influence-charism; Inspirational leadership/motivation; Intellectual stimulation; Individual consideration.*

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku adat dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi (Griffin, 2004:183). Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada pegawai terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini dapat diukur melalui berbagai dimensi, yaitu (1) Inovasi dan pengambilan resiko; (2) Perhatian ke rincian; (3) Orientasi hasil; (4) Orientasi orang; (5) Orientasi tim; (6) Keagresifan; dan (7) Kemantapan.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, dapatlah diajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional, serta model rancangan penelitian ini menempatkan kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta. Sedangkan sampel penelitiannya adalah semua pegawai struktural Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta, yaitu sebanyak 44 orang.

Jenis Data Penelitian

Data primer dalam penelitian ini didapat langsung dari pegawai yang dijadikan responden melalui penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi-studi lain yang berhubungan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner atau Angket. Dalam penelitian ini metode kuesioner atau angket digunakan untuk mencari data tentang kepemimpinan,, budaya organisasi dan kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta. (2) Observasi. Pengamatan di lapangan ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih detail gambaran dari kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta.

Operasionalisasi Variabel

Kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengilhami bawahan agar berbuat lebih dari yang diharapkan, serta terbuka terhadap bawahan dan pada setiap perubahan atau permasalahan yang terjadi di organisasi. Variabel ini diukur melalui (1) *Idealized influence-charism*; (2) *Inspirational leadership/ motivation*; (3) *Intellectual stimulation*; dan (4) *Individual consideration*.

Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada pegawai terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. Variabel ini dapat diukur melalui

dimensi sebagai berikut: (1) Inovasi dan pengambilan resiko; (2) Perhatian ke rincian; (3) Orientasi hasil; (4) Orientasi orang; (5) Orientasi tim; (6) Keagresifan; dan (7) Kemantapan.

Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan organisasi. Variabel ini diukur melalui dimensi sebagai berikut: (1) *Quantity of work* (kuantitas kerja); (2) *Quality of work* (kualitas kerja); (3) *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan); (4) *Creativeness* (kreativitas); (5) *Cooperation* (kooperatif); (6) *Dependability* (kesadaran diri); (7) *Initiative* (inisiatif); dan (8) *Personal qualities* (kualitas personal).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: *Repeated Measure* dan *One Shot*.

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian statistik : Uji t, untuk mengetahui hubungan variabel secara parsial. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan melalui SPSS tersaji dalam tabel tersebut dibawah ini

Tabel 1 Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.329	6.070		4.502	.000
Kepemimpinan	.632	.194	.701	2.444	.028
Budaya Organisasi	.725	.209	.819	3.470	.001

Tabel 2 Hasil Perhitungan t Hitung dan *p-value*

Variabel	Sig. Probabilitas	Alpha (α)	Keterangan
Kepemimpinan	0,028	0,05	Signifikan
Budaya Organisasi	0,001	0,05	Signifikan

Dari hasil perhitungan variable kepemimpinan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,444 dengan probabilitas (*p value*) 0,028. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai” terbukti secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terdiri dari indikator *Idealized influence – charism* (pengaruh ideal – kharisma), *Inspirational leadership/motivation* (pemimpin inspiratif), *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) dan *Individual consideration* (pertimbangan individu) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ATK.

Dari hasil perhitungan variable budaya ornaisasi dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 3,470 dengan probabilitas (*p value*) 0,001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai” terbukti secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ATK.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta sehingga hipotesis terbukti.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta sehingga hipotesis terbukti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, maka peneliti memberikan saran, yaitu Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta hendaknya mempertahankan budaya organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi lainnya, hal ini mengingat bahwa budaya organisasi yang ada memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Hasil penelitian ini hanya terbatas pada pegawai struktural di Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Oleh karenanya, penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan sampel yang berbeda dan dari organisasi yang berbeda.

2. Untuk penelitian yang akan datang perlu dimasukkan variabel bebas lain selain variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 1* (Ahli Bahasa: Gina Gania). Jakarta: Erlangga
- Ivancevich, John M., dkk., 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 2, Edisi Ketujuh* (Diterjemahkan oleh: Dharma Yuwono). Jakarta: Erlangga
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi* (Diterjemahkan oleh: Tim Indeks). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III)*. Yogyakarta: STIE YKPN