

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Jember)

Lilik Yuliasutik¹⁾, Samiadji²⁾ Suharto SM³⁾
Program studi Magister Manajemen, Pascasarjana
Universitas Wisnuwardhana
Email: lilik_studentmm@yahoo.com

Abstrack. *The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture on employee performance at LKP in Jember Regency, the influence of leadership style on employee performance at LKP in Jember Regency, the influence of organizational culture and leadership style on employee performance at LKP in Jember Regency. The method of analysis in this study uses preliminary analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of the study that there is a positive influence of leadership on employee performance is accepted, there is an influence of organizational culture on employee performance is rejected. Keywords: Organizational Culture, Leadership Style and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Budaya merupakan nilai-nilai keyakinan atau norma yang dianut oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan tertentu, yang tentu saja membedakan dengan satu lingkungan lainnya. Dalam perkembangannya budaya menjadi sesuatu nilai atau norma yang tidak hanya dimiliki oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan saja tetapi juga dimiliki oleh sebuah organisasi. Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia khususnya di Kabupaten Jember yang semakin cepat dan pesat berakibat pada berubahnya budaya.

Setiap unit usaha yang khususnya bergerak di bidang jasa mengandalkan tingkat kinerja pegawai yang mampu memberikan pelayan prima, karna usaha yang bergerak di bidang jasa menawarkan pelayanan langsung kepada

konsumen, khususnya unit usaha yang bergerak di bidang kursus dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya dalam melayani pelanggan atau peserta didiknya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan bersahabat.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat melahirkan era globalisasi yang berdampak pada perubahan dalam segala aspek kehidupan di antaranya perubahan di bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya setiap negara. Hal tersebut mengisyaratkan sekaligus mengimplikasikan betapa penting dan mendesaknya peranan sumber daya manusia yang memiliki kualitas,

kompetensi dan kinerja yang tinggi dalam menghadapi perubahan tersebut (Arisman 2007:1). Daya saing suatu usaha tidak lagi bergantung pada modal yang banyak akan tetapi semakin bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sekaligus menjadi human kapital yang sangat penting bagi sebuah unit usaha, khususnya unit usaha yang bergerak di bidang kursus kecantikan.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) adalah sebuah unit usaha yang bergerak di bidang jasa, misi suci untuk mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan rakyat yang dalam pelaksanaannya memberikan bekal keterampilan kepada peserta didiknya yang bertujuan untuk bekal bekerja dan atau berwirausaha mandiri. Lembaga Kursus dan Keterampilan di Kabupaten Jember sampai saat ini berjumlah 107 Lembaga Kursus dan Pelatihan yang bergerak di berbagai macam bidang keterampilan; Kecantikan, Komputer, Bahasa Asing, Kerumahtanggaan, Perhotelan, Kesehatan, Seni, dan Otomotif. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka

kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan SDM merupakan asset yang sangat bernilai oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan. Keberhasilan pemberdayaan karyawan tergantung pada pendayagunaan SDM, sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) di Kabupaten Jember. Di Kabupaten Jember, tercatat ada 107 LKP yang bergerak di berbagai bidang keterampilan, memberikan keterampilan kerja kepada peserta didiknya pada bidang keterampilan tertentu yang bermanfaat bagi para pencari kerja baik untuk bekerja maupun mendirikan usaha.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan

meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2006:57) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) di Kabupaten Jember yang berjumlah 614 orang karyawan.

Menurut Sugiono (2012:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan LKP di Kabupaten Jember yang berjumlah 90 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode sampling acak sederhana (random sampling) yaitu dengan cara mengambil sebuah sampel sedemikian rupa hingga setiap kombinasi unit penelitian atau elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk mewakili populasi LKP di Kabupaten Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS 16 For Windows* diperoleh seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.554	1.560		7.406	.000
	X1	.160	.030	.491	5.373	.000
	X2	.046	.034	.126	1.378	.172

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.55 + 0.160 X_1 + 0.046 X_2$$

Konstanta sebesar 11.55 menandakan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) tetap maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 11.55. Jika koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,160 menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa budaya organisasi berpengaruh positif (searah) artinya budaya organisasi

menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 16% dan sebaliknya.

Jika koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,040 menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif (searah) artinya gaya kepemimpinan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 4% dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Adapun hasil hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.564	2	154.782	18.995	.000 ^a
Residual	749.657	92	8.148		
Total	1059.221	94			

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 18,995$ dengan nilai signifikansi sebesar

$0.007 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga H_3 yang berbunyi ada pengaruh positif kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan diterima.

Secara Parsial (Uji t)

Adapun hasil hipotesis secara

parsial dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.554	1.560		7.406	.000
X1	.160	.030	.491	5.373	.000
X2	.046	.034	-.126	1.378	.172

Dari hasil diatas untuk variabel kepemimpinan (X1) diperoleh $t_{hitung} = 5,373$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima Dari hasil diatas untuk variabel budaya organisasi (X2) diperoleh $t_{hitung} = 1,378$

dengan nilai signifikansi $0.172 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh buday organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak.

Uji determinasi Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat partial correlation pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Kuadrat Partial Corelation Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	11.554	1.560		7.406	.000			
X1	.160	.030	.491	5.373	.000	.527	.489	.471
X2	.046	.034	-.126	1.378	.172	.265	.142	.121

Berdasarkan hasil kuadrat partial correlation diatas diketahui bahwa : Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,489^2=23,9$, besarnya kontribusi budaya organisasi (X1) adalah sebesar $0,142^2 = 2,0\%$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terdiri dari indikator kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan,

ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. LKP Kabupaten Jember telah berusaha meningkatkan kemampuan sebagai pengawas dengan cara memberikan pelatihan atau *training* pengembangan kemampuan kepemimpinan yang dalam hal ini mencakup segala aspek termasuk kecerdasan, ketegasan, dan kepercayaan diri. Sedangkan untuk kebutuhan akan prestasi LKP Kabupaten Jember dengan meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan *award* atau sebuah penghargaan tertentu akan kinerja yang baik yang telah disumbangkan terhadap organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari indikator inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan perilaku pekerja, dukungan manajemen dan pola komunikasi berpetidak mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Budaya organisasi yang terlanjut melekat pada LKP Kabupaten Jember terbukti tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan pada dasarnya bukan semata karena budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terlihat didalam penelitian karyawan cenderung lebih mengikuti apa yang menjadi ketentuan didalam pekerjaan yang harus diselesaikan karena ketegasan dari pemimpin tersebut dan kondisi atau iklim dari pekerjaan daripada mengikuti budaya

organisasi.

Pada indikator inisiatif perseorangan yang terjadi disini adalah karyawan cenderung lebih suka menyelesaikan tugasnya atas dasar metode penyelesaiannya dengan caranya sendiri daripada harus mengikuti budaya yang berlaku dalam organisasi. Dari sisi toleransi terhadap resiko dapat dijelaskan bahwa toleransi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang kurang disiplin tidaklah semata seperti dengan budaya yang berlaku bahwa sanksi dapat dikenakan kepada karyawan yang kurang disiplin, karena masih banyaknya karyawan yang mangkir dalam tugas masih belum mendapatkan sanksi yang sesuai.

Pengawasan perilaku pekerja merupakan aspek yang mempunyai pengaruh kurang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa perilaku karyawan yang pada dasarnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tercermin dalam budaya organisasi tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 10,8%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa 80,2% kinerja karyawan dipengaruhi

oleh faktor lain diluar kepemimpinan dan budaya organisasi yang diberikan.

Jika pengaruh pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 8,41%, sedangkan pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,067%.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan dan budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Baik tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan itu tergantung dari gaya kepemimpinan dan budaya oorganisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlunya adanya bentuk keseimbangan gaya kepemimpinan dalam beberapa unit kerja dan perlunya meningkatkan komunikasi antar karyawan dalam arti tidak berpatok dari jenjang strata golongan kerja pada LKP di Kabupaten Jember pada seluruh unit kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 1992. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFU UGM
- Moeljanto, Anang S. 2009. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporasi dan keunggulan korporasi kolaborasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Riva'i, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Riva'i, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grasindo Persada.
- Rofiudin. 2008. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Tesis, fakultas ekonomi, manajemen sumber daya manusia. Universitas brawijaya.
- Robbins. 1996. *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*, jilid I dan II. Edisi indonesia. Jakarta. PT. Prinhalindo.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. 2007. *Perilaku organisasi*. Buku I. Edisi 12. Alih bahasa indonesia: diana agelica. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. And Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku organisasi (Organisasi Behavior, terjemahan diana agelica)*. Buku I dan II. Edisi keduabelas. Jakarta. Salemba Empat.
- Santora, Joseph C. 2001. *The Transformational*

- Transactional Leadership Model in Practice.
Sipahelut, Samuel Willem. 2008. Pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tesis, fakultas ekonomi, manajemen sumberdaya manusia, universitas brawijaya.
- Hakim. 2007. Pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap budaya organisasi pada kinerja karyawan manajerial. Thesis Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2002. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2003. Organisasi dan motivasi, Edisi Revisi, Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manulang, Mangkunegara. 2000. Dasar-dasar manajemen. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Galia Indonesia.