

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Se- Kecamatan Wara Kota Palopo

Nur Yatmi Samin¹

¹Universitas Muhammadiyah Palopo, Jl. Jend Sudirman Km. 3, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia

E-mail: nuryatmisamin97@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of leadership style and organizational culture on the performance of employees in Wara Subdistrict Palopo City. The sample in this study was 65 employees. The approach used is quantitative approach. The method of analysis in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that there is a positive and significant influence between the variables of leadership style on employee performance. Then varied the culture of the organization to the performance of employees in the District Wara Palopo City.

Keyword: *leadership style, organization culture, employee performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 pegawai. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam tercapainya tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi serta sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi. Organisasi dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Semua organisasi termasuk instansi pemerintah dituntut untuk dapat bersaing memberikan hasil kerja terbaik.

Suksesnya suatu birokrasi publik dalam melaksanakan tupoksi kerjanya juga bergantung pada kualitas pemimpin yang menduduki jabatan tertinggi pada instansi tersebut, pemimpin sangat mendominasi pada kedudukan dalam berorganisasi (Antou, 2013). Menurut Wirawan (2013:351), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin mempengaruhi bawahan agar sesuai dengan sasaran organisasi, ataupun gaya kepemimpinan dapat diartikan pola perilaku atau strategi yang selalu diterapkan oleh seorang pemimpin. Pada penerapannya, gaya kepemimpinan yang dilakukan setiap pemimpin berbeda-beda sehingga seorang *leader* atau pemimpin akan

berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya.

Budaya akan berkembang menjadi suatu nilai-nilai dan norma yang dimiliki oleh sekelompok orang dan juga dimiliki oleh sebuah organisasi di dalam lingkungan tersebut. Budaya organisasi menjadi pedoman seseorang dalam aktivitas berorganisasi mulai dari cara pegawai berperilaku, gambaran pekerjaan dan cara kerja yang ditentukan pada norma demi memaksimalkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek birokrasi dari kinerja para pegawai. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadikan organisasi lebih produktif dan menambah efektifitas kinerja perusahaan (Robbins dan Judge, 2015:358). Hal tersebut menjadikan budaya organisasi menjadi salah satu faktor sistem yang tumbuh dan bergerak pada arah perkembangan sebuah organisasi pada kinerja pegawai.

Dari hasil survey yang dilakukan peneliti pada Kantor Kecamatan Wara Kota Palopo beserta 6 (enam) Kelurahan yang ada pada Kecamatan Wara terdapat beberapa pencapaian program masih belum optimal. Hal tersebut mendorong para pegawai untuk berusaha meningkatkan kinerja agar

meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan umum. Hasil kinerja secara keseluruhan belum mampu memenuhi kegiatan yang sudah diprogramkan, sehingga memberikan gambaran bahwa terdapat masalah terkait dengan pencapaian kinerja instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SubBag. Umum dan Kepegawaian pada Kecamatan Wara mengenai kinerja pegawai yang mengalami penurunan dari segi kualitas, hal ini dilihat melalui kesalahan dalam penulisan laporan dan juga kesalahan perhitungan input data yang dibutuhkan. Lebih lanjut mengenai permasalahan waktu pada saat penyelesaian pekerjaan, sering sekali pegawai menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan akan mengganggu kinerja dari pada pegawai. Faktanya untuk ke tahap program selanjutnya, program yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan pelaporannya.

Pelaksanaan kepemimpinan Camat Wara berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi (human relationship) yang harmonis dalam rangka mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara kolektif para

pegawai bergerak kearah pencapaian tujuan melalui ketersediaan melaksanakna tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Mengenai hubungan pemimpin dengan para pegawainya, dimana Camat Wara melibatkan pegawainya dalam berbagai keputusan kerja dan memperoleh masukan atau saran-saran yang biasanya dilakukan melalui rapat umum bersama staf pegawai. Beberapa masukan yang diajukan oleh pegawai sangat berharga bagi instansi, tetapi semua keputusan berada sepenuhnya dari pimpinan, pegawai hanya diberikan tanggung jawab penuh untuk melaksanakan program kegiatan. Selain itu Camat Wara juga memberikan motivasi serta apresiasi kepada para pegawainya yang mempunyai prestasi atau kinerja yang baik untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pegawai pada Kecamatan Wara mengenai pandangan gaya kepemimpinan dalam instansi tersebut. Pimpinan dalam memberikan instuksi atau arahan masih dirasa kurang karena Camat Wara cenderung pada instruksi teknis atau dengan kata lain Camat Wara beranggapan bahwa pegawai di kantor tersebut sudah cakap

dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tupoksi mereka, sehingga Camat Wara mempercayakan penuh tugasnya kepada para pegawainya agar selesai dengan sempurna dan tepat waktu. Selanjutnya mengenai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan masihlah kurang terlihat pada peran Camat Wara hanya melakukan pengawasan biasa-biasa saja. Pengawasan sebaiknya dilakukan secara langsung oleh pimpinan kepada bawahan dengan tujuan agar ada perubahan cara kerja pegawai agar lebih bisa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Masalah peran budaya organisasi di Kecamatan Wara kurang diperhatikan, hal ini tampak pada sikap personal seseorang dalam aktivitas bekerja sehari-hari. Hal tersebut dapat memiliki dampak jangka panjang apabila tidak adanya perubahan sikap bekerja, berfikir kreatif dan inovatif sangat membantu dalam pemecahan persoalan yang berhubungan dengan tugas seorang pegawai dalam menjalankan program atau kegiatan yang rutin dilaksanakan sebelumnya.

Penelitian yang menghubungkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja telah banyak ditemukan pada jurnal penelitian yang dilakukan.

Perbedaan objek penelitian yang dilakukan tidak menjadikannya memperoleh hasil yang berbeda. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, terkait dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Wara Kota Palopo”

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat dan Kantor Kelurahan yang berada pada Kecamatan Wara Kota Palopo, dengan jumlah responden sebanyak 63 pegawai. Penelitian dilakukan secara *interview*, observasi secara langsung, dan menggunakan kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator-indikator gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Indikator dari gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikannya bawahan, sedangkan indikator untuk budaya organisasi yaitu inovais,

perhatian pada rincian, orientasi terhadap hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Dengan menggunakan skala likert yang dapat mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang. Data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan cara analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), dan uji F (simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian terhadap 65 responden, deskripsi data variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi data variabel gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.			3	29	33
2	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja memberikan apresiasi berdasarkan pada prestasi kerja bawahannya.			3	26	36
3	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja dalam memberikan instruksi kerja pada saat memberikan tugas bawahan selalu jelas.			4	26	35
4	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja selalu memberikan tindakan tegas bagi bawahan yang melakukan pelanggaran.			2	29	34

Berdasarkan tabel diatas dari seluruh pernyataan, sebagian besar reponden memberikan tanggapan sangat setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Camat Wara memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Tabel 2. Deskripsi data variabel budaya organisai

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan.			3	30	32
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.			3	27	25
3	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.			2	24	39
4	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang maksimal			2	25	38
5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.			2	27	36
6	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan pegawai lain untuk memberikan hasil yang terbaik bagi instansi.			2	25	38
7	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas –tugas yang menjadi tanggung jawab saya.			2	23	40
8	Saya merasa nyaman dengan kondisi instansi tempat saya bekerja.			2	22	41

Dari tabel 2, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan mendapatkan dominan tanggapan sangat setuju. Hal tersebut menandakan bahwa para responden atau para pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki budaya organisasi yang mengarah ke arah yang positif.

Tabel 3. Deskripsi data variabel kinerja pegawai

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya capai dengan baik dan optimal.			3	31	33
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah atau target yang telah ditentukan			1	31	33
3	Tugas yang diberikan selalu saya kerjakan dengan tepat waktu			3	30	32

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa semua pernyataan juga mendapat tanggapan sangat setuju yang sangat dominan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Kecamatan Wara dan Kelurahan yang ada di Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan

hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung sebesar 6,271 dimana $6,271 > 1,999$ maka nilai thitung $>$ ttabel, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian angka signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni Oktavianus Antou (2013) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Malalayang I Manado. Berdasarkan penelitian tersebut gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik pula. Selain

itu berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizi (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi”. Berdasarkan penelitian tersebut gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik.

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung sebesar 5,467 dimana $5,467 > 1,999$ yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif. Kemudian angka signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo diterima.

Hal tersebut dikarenakan sebagian besar pegawai pada Kecamatan Wara Kota Palopo memiliki budaya organisasi yang mengarah ke arah yang positif contohnya yaitu perhatian

terhadap detail, tingkat fokus yang baik serta mematuhi aturan-aturan yang ada, meskipun ada sebagian kecil pegawai yang jam istirahatnya melebihi waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung”, juga memperoleh hasil yang sama, yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutia Reni dan Syamsir (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Negari dalam Pengelolaan Keuangan Negari”. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi, diantaranya inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemandapan/ stabilitas baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berpengaruh pada kinerja aparatur dalam pengelolaan keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

Hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS. Putri Hijau No.17 Medan”, dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo. Sehingga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Wara Kota Palopo.

Kepemimpinan yang ada di Kecamatan Wara Kota Palopo mempercayakan sepenuhnya tugas kepada pegawainya. Pengawasan sebaiknya dilakukan secara langsung

oleh pimpinan kepada bawahan dengan tujuan agar ada perubahan cara kerja pegawai bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi dan misi dari instansi bisa terwujud. Budaya organisasi mempunyai potensi untuk menjadi pendorong maupun menjadi pengganggu dalam proses pelaksanaan kerja, Pegawai sebaiknya lebih patuh lagi pada peraturan mengenai batas waktu istirahat siang, sehingga pelaksanaan tugas bisa dilaksanakan sesuai dengan waktunya dan tidak ada penundaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Pada kesempatan ini pula dengan rasa hormat penulis hanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Salju, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah memberikan

peluang kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada program S1 Universitas Muhammadiyah.

2. Hapid, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo beserta seluruh stafnya.
3. Imran Ukkas, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen beserta seluruh staf pegawai di lingkup Program Studi Manajemen.
4. Dr. Salju, S.E., M.M., selaku pembimbing I dan Dr. Antong, S.E., M.Si., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dengan baik dari awal penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai.
5. Dr. Rismawati, S.E., M.S.A., selaku penguji II dan Goso, S.E., M.M., selaku penguji III, dimana mereka telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan, koreksi serta arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen beserta seluruh staf pegawai yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo.
7. Para tim penguji yang telah banyak memberikan masukan ataupun saran guna dalam upaya penyempurnaan skripsi ini.
8. Pemerintah Kota Palopo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Kecamatan Wara Kota Palopo.
9. Teristimewa penulis ucapkan rasa terima kasih kepada keluarga, terutama Ibuku tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terkhusus dan teristimewa untuk sahabatku Rafika Syarifuddin sekaligus menjadi teman seperjuangan penulis dari awal jadi Calon Mahasiswi Baru di Universitas Muhammadiyah Palopo sampai berada dititik perjuangan ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas

segala bantuannya dalam proses penyelesaian dari awal proposal hingga skripsi ini, tetaplah jadi orang yang bermanfaat bagi sesama manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Antou, D.O. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 1(4)
- Hakim, A. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Reni, M dan Syamsir. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Negara Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 72-88.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat. Jakarta.

Wirawan. 2014. Kepemimpinan, Teori,
Psikologi, Perilaku Organisasi,
Aplikasi dan Penelitian: Contoh
Aplikasi untuk Kepemimpinan
Wanita, Organisasi Bisnis,
Pendidikan dan Militer.
Rajagrafindo Persada. Jakarta