

Pengaruh Pola Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

(Studi Kasus : Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu)

Hendri Afanto^{1*}, Ahiruddin¹, Bovie Kawulusan¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: hendriafanto57@gmail.com

Abstrak.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu dalam menjalankan roda organisasinya menemui masalah yang berkaitan dengan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan belum maksimalnya pencapaian target sasaran sebagaimana yang telah direncanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pola kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja organisasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pola kepemimpinan dan iklim organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja organisasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis uji meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pola kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 73,9 persen. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 62,9 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan pola kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 74,1 persen, sedangkan sisanya sebesar 25,9 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pola Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Organisasi

Abstract.

The Regional Revenue Agency of Pringsewu Regency in running the wheels of its organisation encounters problems related to performance, this is indicated by the not maximising the achievement of target goals as planned. The purpose of this study was to determine the effect of leadership patterns and organisational climate on organisational performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of leadership patterns and organisational climate both partially and simultaneously on organisational performance. The sample in this study amounted to 33 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with test analysis including the calculation of validity test, reliability test, simple and multiple linear regression tests, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing show that leadership patterns partially have a positive effect on organisational performance with a contribution of 73.9 percent. Organisational climate has a positive effect on organisational performance with a contribution of 62.9 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that job promotion and leadership patterns together have a positive effect on organisational performance with a contribution of 74.1 percent, while the remaining 25.9 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Leadership Pattern, Organisational Climate, Organisational Performance

PENDAHULUAN

Negara sebagai sebuah organisasi besar, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan roda organisasinya. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi agar mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendukung terwujudnya

tujuan organisasi. Pegawai di dalam organisasi diharapkan selalu menampilkan perilaku nyata sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya.

Setiap pegawai pada suatu organisasi yang bekerja secara individu maupun di dalam suatu kelompok kerja, maka kinerjanya selalu diharapkan dapat seoptimal mungkin, baik dari

sisi kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu, mekanisme kerja haruslah diawali dengan perencanaan dan didukung dengan penetapan tujuan yang realistis (Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, 2020).

Efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi (Nirmalasari, 2014).

Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar pimpin. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin (Sitepu, 2019).

Kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan ketrampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin (Qori, 2013). Dimana setiap perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan pasti mempengaruhi orang yang ada dalam pengawasannya, agar dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya. Setiap pemimpin dipastikan akan mempengaruhi orang-orang yang ada disekitarnya, agar orang-orang tersebut mampu untuk patuh terhadap mekanisme serta pengarahan-pengarahan rutin dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif untuk menghasilkan pergerakan dalam minat jangka panjang dalam groupnya, terutama dalam mempengaruhi perilaku kepada anggotanya atau anak buahnya. Kualitas dari pimpinan sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, baik yang berorientasi bisnis maupun publik (Haqiqi, 2018).

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Untuk mengetahui pola kepemimpinan yang tepat, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada dan efektif (Josiah, 2018).

Bagi suatu organisasi apapun jenisnya, kaderisasi kepemimpinan merupakan hal biasa dilakukan. Karena hal ini dapat dilakukan untuk tujuan regenerasi atau menjaring dalam rangka suksesi kepemimpinan, atau untuk pembekalan atau pemantapan para pengurus organisasi (Desima, 2019). Namun demikian, upaya mencetak seorang pegawai dengan kemampuan kepemimpinan yang baik tidaklah mudah. Walaupun pemerintah telah memberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan kepemimpinan kepada pegawai, namun tetap saja persoalan kepemimpinan masih menjadi topik yang sering mendapat perhatian untuk dievaluasi.

Fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu terkait pola kepemimpinan adalah kurangnya peran pemimpin dalam menggerakkan dan memberi inspirasi, mendorong, membimbing, serta memberikan keterampilan kepada bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasinya secara maksimal.

Selain faktor pola kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor lain diantaranya adalah iklim organisasi. (Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, 2021) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklim organisasi merupakan suatu suasana organisasi yang diciptakan beberapa komponen yang membentuk nilai kebijakan, yang pelaksanaannya sesuai dengan kepentingan kelompok kerja (Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Janiar, 2020). Komponen-komponen yang membentuk suasana ini meliputi praktik pengambilan keputusan yang lebih partisipatif dan berpola kelompok, adanya arus komunikasi yang mengalir ke seluruh jenjang organisasi, terciptanya kondisi kerja sehingga mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat, adanya penghargaan yang penuh terhadap sumber daya manusia sebagai modal dasar organisasi, dan adanya penyediaan teknologi sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

Iklim organisasi merupakan budaya, tradisi dan metode tindakan yang dianut oleh organisasi. Dengan demikian, pentingnya iklim organisasi adalah karena iklim organisasi merupakan suatu sistem yang mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi (Normi, S., & Salim, 2018).

Suasana yang kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerja yang baik diantara para personilnya dan keadaan ini disebut iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin. Iklim tidak dapat disentuh namun ia berputar seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian disuatu organisasi. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para pegawai.

Berdasarkan penelitian penulis iklim organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu masih kurang baik, yakni sering terjadi salah persepsi dalam beberapa hal, diantaranya pembagian pekerjaan, penerapan kebijakan dan peraturan yang didalamnya mencakup reward dan sanksi

yang bisa menimbulkan konflik baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama bawahan. Hal ini bersumber dari pola komunikasi yang belum berjalan dengan baik dan lancar.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pola kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja organisasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu penelitian ini adalah Pola Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi atau kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Sampel digunakan adalah 33 orang responden.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis Pola Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan Uji-F

digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Pola Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Pola Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) diperoleh hasil sebagaimana yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.640	6.172	
	X ₁	.700	.170	.771
	X ₂	.577	.146	.699

Tabel 1 di atas menunjukkan koefisien arah regresi linier berganda antara Pola kepemimpinan terhadap Kinerja organisasi sebesar 0,700 dan koefisien regresi Iklim organisasi sebesar 0,577 dengan konstanta sebesar 17,640 dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = 17,640 + 0,700X_1 + 0,577X_2$. Artinya setiap perubahan Pola kepemimpinan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Kinerja organisasi sebesar 0,700 satuan dan setiap perubahan Iklim organisasi sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Kinerja organisasi sebesar 0,577 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah

sebesar 17,640 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan variabel bebas, maka diperkirakan Kinerja organisasi tetap sebesar 17,640 satuan. Menguji pengaruh Pola kepemimpinan dan Iklim organisasi secara bersamaan terhadap Kinerja organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya nilai F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, hasil uji secara bersamaan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2093.523	2	546.762	55.877	.000 ^a
	Residual	381.620	30	9.785		
	Total	1475.143	32			

Dari tabel 2 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 55,877 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$, maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 3.2. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka Fhitung (55.877) > Ftabel (3,295),

keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara bersamaan variabel Pola kepemimpinan (X1) dan variabel Iklim organisasi (X2) berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1.X2.Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.728	3.128

a. Predictors: (Constant), X₁

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.741 atau 74,1%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu Kinerja organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Pola kepemimpinan (X1) dan Iklim organisasi (X2) sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pola kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan uji koefisien determinasi, didapat besaran 73,90% variabel pemberian Pola kepemimpinan mampu menjelaskan variabel Kinerja organisasi, sisanya 26,10% merupakan variabel lain. Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Seberapa besar pengaruh pemberian Kompetensi terhadap Kinerja organisasi ditunjukkan oleh nilai R² sebesar 62,90% sisanya 37,10% adalah variabel lain diluar penelitian. Pola kepemimpinan dan Iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 74,10% variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 25,90% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi.
- Desima, C. P. (2019). Profesionalisme Kerja Kepala Seksi Setelah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Eselon Iv Pola Baru Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 42–49.
- Haqiqi, M. R. (2018). Komunikasi organisasi Dewan Pimpinan Cabang Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Surabaya dalam membangun kedekatan emosional dan solidaritas pengurus.
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 59–68.
- Nirmalasari, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. *Jurnal Study and Management Research*, 53–66.
- Normi, S., & Salim, S. R. A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Univesitas Methodist Indonesia Medan.
- Qori, H. I. L. A. (2013). Kepemimpinan karismatik versus kepemimpinan transformasional. *Jurnal Analisa*, 70–77.
- Sitepu, E. (2019). Kepemimpinan Kristen Di Dalam Gereja. *Jurnal Pendidikan Religius*, 7–11.
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyanti, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2735–2742.
- Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Janiar, U. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi

Dan Iklim Organisasi Terhadap
Semangat Kerja Pegawai Dengan

Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.
Jurnal Manajemen, 166–177.