

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) Depati Parbo Kerinci

MOHD. PAJRI

AMIK Depati Parbo Kerinci
Jl. Pancasila No. 29, Sawahan – Sungai Penuh

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara (1) kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan (2) budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan (3) kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap efektivitas kerja karyawan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah mode survey. Populasi target dalam penelitian adalah seluruh karyawan AMIK Depati Parbo Kerinci yang berjumlah 47 orang sedangkan populasi terjangkau adalah para karyawan yang berjumlah 47 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan data untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan efektivitas kerja karyawan (Y) menggunakan kuesioner model skala Likert. Analisis reliabilitas untuk variabel X_1 dan X_2 dihitung dengan rumus Alpha Cronbach.

Hipotesis yang diuji adalah (1) diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan (2) diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan (3) diduga terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap efektivitas kerja karyawan

Pengolahan data dianalisis dengan analisis deskriptif. Hasil pengujian hipotesis meliputi pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis korelasi dan regresi linear sederhana, sedangkan pada hipotesis ketiga menggunakan hipotesis korelasi dan regresi linear ganda. Uji keberartian menggunakan uji t pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai signifikan 0,000; nilai p lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) di AMIK Depati Parbo Kerinci adalah sebesar 19,71% serta terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) sebesar 25,00%. Kemudian secara bersama-sama (simultan) besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 44,71%.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial lebih besar pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan jika dibandingkan dengan kepemimpinan. Dan disarankan agar pihak manajemen AMIK Depati Parbo dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dapat memperhatikan dan mengevaluasi budaya organisasi dan kepemimpinan yang tidak dapat membuat perubahan atau meningkatkan dan menciptakan efektivitas kerja karyawan kearah yang lebih baik maka perlu di benahi dan mempertahankan kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan dan terciptanya efektivitas kerja karyawan.

Key Word : *kepemimpinan, efektivitas kerja, budaya organisasi*

PENGANTAR

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan

dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sejalan dengan pertumbuhan dunia bisnis atau organisasi dewasa ini yang sangat dinamis memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menciptakan kualitas kerja atau meningkatkan efektivitas kerja karyawan bukanlah pekerjaan mudah karena efektivitas kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi

dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau instansi.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Dari penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Namun demikian dalam hubungan antara budaya kompetitif dan inovatif dengan kinerja organisasi ditemukan adanya hubungan positif dan kuat. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai atau karyawan. Oleh karena itu, pegawai atau karyawan mempunyai peranan penting dalam

membentuk atau mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula, pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang dapat diprediksi atau diperkirakan akan mempengaruhi efektifitas kerja karyawan, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.
2. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.
3. Bagaimanakah pengaruh iklim kerja terhadap efektivitas kerja karyawan .
4. Apakah komunikasi antara karyawan dengan pimpinan atau direktur berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
5. Bagaimanakah pengaruh komunikasi antar karyawan dengan efektivitas kerja karyawan.
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
7. Apakah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
8. Bagaimanakah pengaruh daya tarik pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan.
9. Apakah persaingan antar karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
10. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan .

Perumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah di atas, maka perlu di rumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) Depati Parbo Kerinci ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) Depati Parbo Kerinci?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di Akademi Manajemen Informatika dan Komputer (AMIK) Depati Parbo Kerinci?

Kepemimpinan

Di dalam memahami tentang kepemimpinan, banyak orang telah melakukan penelitian, penelitian-penelitian tersebut telah melahirkan teori-teori baru tentang kepemimpinan. Teori-teori inilah yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai bahan studi bagi orang lain, demikianlah seterusnya, berputar bagaikan sebuah roda yang menggelinding terus pada sumbunya.

Kepemimpinan merupakan lokomotif organisasi yang selalu menarik dibicarakan. Daya tarik ini didasarkan pada latar historis yang menunjukkan arti penting keberadaan seorang pemimpin dalam setiap kegiatan kelompok dan kenyataan bahwa kepemimpinan merupakan sentrum dalam pola interaksi antar komponen organisasi (Suarjaya dan Akib, 2003: 42). Lebih dari itu, kepemimpinan dan peranan pemimpin menentukan kelahiran, pertumbuhan dan kedewasaan serta kematian organisasi. Kita tahu bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perjalanan suatu organisasi dapat berkembang dan maju dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan juga merupakan unsur yang dijadikan acuan bagi setiap bawahan atau anggota dalam suatu organisasi untuk bekerja dan berbuat untuk kemajuan dan bertahannya suatu organisasi.

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap

tugas untuk mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi (Shegill dalam Stoner dan Freeman 1989: 459-460).

Fungsi dan Tipe Kepemimpinan

Pada setiap pemimpin memiliki tipe dan gaya kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga cenderung bervariasi. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu mempengaruhi dan memenuhi fungsinya, meskipun dalam kenyataan tidak semua tipe kepemimpinan akan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan akan menghasilkan situasi sosial yang cenderung akan mempengaruhi setiap sikap serta kinerja setiap anggota organisasi maka setiap pemimpin harus mampu melihat kecenderungan sosial yang terjadi dalam setiap kelompok yang ada diorganisasi yang dipimpinnya dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan menurut Carroll (1997) memiliki dua dimensi seperti berikut ini :

1. Dimensi yang berhubungan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan pengarahan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan di implementasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

Budaya Organisasi

Istilah budaya (culture) pada awalnya timbul dari antropologi sosial yang merupakan studi akhir abad ke sembilan belas dan pada awal abad ke dua puluh tentang masyarakat primitif seperti masyarakat Eskimo, Afrika, dan penduduk asli Amerika. Seperti halnya definisi kepemimpinan, definisi budaya organisasi juga banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang

budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja. Hofstede menurunkan konsep budaya dari program mental yang dibedakan dalam tiga tingkatan, yaitu:

- 1) tingkat *universal*, yaitu program mental yang dimiliki oleh seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental seluruhnya melekat pada diri manusia,
- 2) tingkat *collective*, yaitu program mental yang dimiliki oleh beberapa, tidak seluruh manusia. Pada tingkatan ini program mental khusus pada kelompok atau kategori dan dapat dipelajari.
- 3) tingkat *individual*, yaitu program mental yang unik yang dimiliki oleh hanya seorang, dua orang tidak akan memiliki program mental yang persis sama. Pada tingkatan ini program mental sebagian kecil melekat pada diri manusia, dan lainnya dapat dipelajari dari masyarakat, organisasi atau kelompok lain.

Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan hal yang berhubungan dengan pengukuran pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dimana efektivitas itu sendiri berasal dari kata efek yang berarti mempunyai pengaruh. Robbins (1990: 49) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Pertanyaan berikutnya adalah bagaimana mengukur atau menguji efektivitas organisasi?, beberapa teori dan hasil penelitian telah menawarkan beberapa model untuk menguji efektivitas organisasi. Pendekatan tradisional digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi individual dalam rangka untuk mempertemukan kemampuan dan tujuan organisasi tersebut dalam setiap bidang yang khusus. Pendekatan ini menimbulkan beberapa pertanyaan sehubungan dengan pengukuran efektivitas organisasi. Bagaimana mengakomodasikan kepentingan interdivisional?, bagaimana mengukur keberhasilan kualitatif dan faktor yang tidak berwujud?, bagaimana mengukur efektivitas organisasi dibandingkan dengan organisasi lain?, hal ini terutama muncul untuk perusahaan jasa karena beberapa outputnya sebagian besar tidak berwujud. Beberapa alternatif model ditawarkan untuk mengatasi kelemahan dalam pendekatan tradisional, diantaranya adalah: model kontijensi (Burrell dan Morgan: 1979), model populasi ekologi (Aldrich: 1979),

model ekonomi politik (Nord: 1983), model sistem (Weick dan Daft: 183), dan model hirarki analitis (Chan dan Lynn: 1993). Beberapa faktor kritis dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi tergantung pada beberapa indikator.

Robbins (1990:50) mengutip beberapa kriteria efektivitas organisasi seperti yang disajikan berikut ini.

1. Overall effectiveness (keberhasilan keseluruhan)
2. Productivity (produktivitas)
3. Efficiency (efisiensi)
4. Profit (keuntungan)
5. Quality (kualitas)
6. Accidents (kejadian)
7. Growth (pertumbuhan / perkembangan)
8. Absenteeism (kehadiran)
9. Turnover (pergantian)
10. Job satisfaction (kepuasan kerja)
11. Motivation (motivasi)
12. Morale (moral)
13. Control (kendali)
14. Conflict (konflik)
15. Flexibility/adaptation (fleksibilitas / adaptasi)
16. Planning and goal setting (perencanaan dan pengaturan tujuan)
17. Goal consensus (tujuan umum)
18. Internalization of organizational goal (tujuan internal organisasi)
19. Managerial interpersonal skills (keahlian kepemimpinan perseorangan)
20. Managerial task skills (keahlian tugas kepemimpinan)
21. Information management and communication (manajemen informasi dan komunikasi)
22. Readiness (kesiapan)
23. Utilization of environment (pemanfaatan lingkungan)
24. Evaluation by external entities (evaluasi kesatuan eksternal)
25. Stability (stabilitas)

26. Value of human resources (nilai dari manusia)

27. Participation and shared influence (partisipasi dan pengaruh bagian)

Sumber: Robbins (1990; 50) yang dikutip dari John P Campbell, "On the nature of organizational Effectiveness"

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode survey. Metode survey menurut Sugiono (1994, 3. Mukhlis. 41) merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sedangkan bentuk penelitian merupakan penelitian deskriptif, mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari fenomena (Nazir,1988.63-64. Mukhlis.41).

Metode survey ini dipilih dengan tujuan agar dapat diperoleh fakta dan gejala yang ada, dan mencari kelengkapan yang aktual tentang hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Dengan penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat mengarah kepada kajian korelasi dan regresi antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel efektivitas kerja.

Korelasional yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Indriyantoro dan Supomo,1999) dalam Yasa (2006:29). Lebih lanjut dalam bahan ajar metodologi penelitian untuk ekonomi edisi kelima oleh Prof. Dr. H. Masngudi, SE.,APU. (2003;25) analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan garis lurus (linear) antara 2 (dua)

variabel atau lebih. Dengan dua variabel, semakin nyata hubungan garis lurus semakin kuat hubungan garis lurus antara kedua variabel tersebut, ukuran untuk derajat hubungan garis lurus ini dinamakan koefisien korelasi. Dan analisis regresi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kemungkinan bentuk dari hubungan antar variabel-variabel. Tujuan pokok dalam penggunaan metode ini adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari suatu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain yang diketahui.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Akademi Manajemen Informatika Dan Komputer (AMIK) Depati Parbo sebanyak 47 orang. Penyebaran populasi dapat diuraikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah (orang)
1	Bagian Akademik	4
2	Bagian Keuangan	3
3	Bagian Kamahasiswaan	5
4	Dosen Tetap	15
5	Dosen Tidak Tetap	20
Total		47

Distribusi Frekuensi Instrumen Pertanyaan

Pada penelitian ini digunakan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi yang merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja karyawan. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban yang telah diberikan oleh responden terhadap masing-masing pertanyaan yang telah diberikan yang berhubungan dengan variabel penelitian sebagaimana disebutkan.

Dimana dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan efektivitas kerja karyawan dioperasikan dengan menggunakan karyawan

sebagai sampel penelitian. Untuk melihat banyaknya jawaban yang diberikan oleh responden pada setiap pertanyaan digunakan analisa distribusi frekuensi.

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepemimpinan (X_1)

Dari tabel 4.1 dan 4.2 dapat dilihat distribusi skor variabel kepemimpinan sebanyak 15 pertanyaan menyebar dari skor terendah yaitu 15 sampai dengan 75. Skor minimal dan maksimal yang tercapai 38 sampai dengan 59. Dengan rata-rata 48,94, median 47, modus 56 dan standar deviasi 7,6 selanjutnya nilai minimum adalah 38 dan nilai maksimum adalah 59.

Gambaran pengelompokan skor dari jawaban yang diberikan oleh responden untuk variabel kepemimpinan yang berada dalam kategori tertinggi adalah ...%, dalam kategori sedang adalah% dan 20,31% berada dalam kategori rendah. Dalam tabel 4.. dan histogram pada gambar 1 dapat dilihat Distribusi frekuensi data.

Distribusi Frekuensi Jawaban Budaya Organisasi (X_2)

Dari tabel 4.3 dan 4.4 dapat dilihat distribusi skor variabel budaya organisasi sebanyak 10 butir menyebar dari skor terendah yaitu 10 sampai 50. skor minimal dan maksimal adalah 29 dan 45. dengan rata-rata 39,11, median 43, modus 43 dan standar deviasi 5,5 selanjutnya nilai minimum adalah 29 dan nilai maksimal

Gambaran pengelompokan skor jawaban responden untuk variabel budaya organisasi adalah 57,83% berada dalam kategori tertinggi, 21,86% kategori sedang dan 20,31% kategori terendah. Distribusi frekuensi budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dan histogram pada gambar

Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Pada tabel 4..... terlihat bahwa distribusi skor variabel efektivitas kerja karyawan sebanyak 10 butir menyebar dari skor terendah yaitu 23 sampai 50. skor minimal dan maksimal yang tercapai 23 sampai 43. dengan rata-rata 35,....., median, modus..... dan standar deviasi ... selanjutnya nilai minimum adalah dan nilai maksimum adalah.....

Gambaran pengelompokan skor jawaban responden untuk variabel efektivitas kerja karyawan dengan kategori yang tertinggi adalah % dan

dengan kategori terendah adalah%. pada tabel 4.... dan histogram pada gambar dapat dilihat distribusi frekuensi data efektivitas kerja karyawan.

Analisa Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro,2003). Untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan valid atau tidak valid, maka digunakan korelasi bivariat yaitu mengkorelasikan masing-masing instrumen pertanyaan terhadap nilai total instrumen pertanyaan (Ghozali,2005). Apabila sebuah instrumen pertanyaan berkorelasi dengan nilai total instrumen pertanyaan maka instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya.

Analisa Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X_1)

Indikator yang digunakan untuk variabel kepemimpinan ini ada 8 yaitu Menggerakkan, mengkoordinasikan, berkomunikasi, mengambil keputusan, memberikan ancaman dan hukuman, memberikan bimbingan, mendelegasikan tugas dan kesetiaan. Berikut ini akan diperlihatkan analisa validitas terhadap instrumen pertanyaan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisa validitas yang ringkas pada tabel terlihat bahwa semua instrumen pertanyaan yang mengukur variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Hal ini dapat dibuktikan bahwa instrumen pertanyaan tersebut berkorelasi terhadap nilai total instrumen pada tingkat 0,01 atau 1%. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Analisa Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Indikator yang digunakan untuk variabel kepemimpinan ini ada 5 yaitu inisiatif dan toleransi tindakan berisiko, arah dan sasaran, integrasi dan pola komunikasi, dukungan dan pengawasan manajemen dan toleransi terhadap konflik. Berikut ini akan diperlihatkan analisa validitas terhadap instrumen pertanyaan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisa validitas yang ringkas pada tabel terlihat bahwa semua instrumen pertanyaan yang mengukur variabel budaya organisasi dinyatakan valid. Hal ini dapat dibuktikan bahwa instrumen pertanyaan tersebut

berkorelasi terhadap nilai total instrumen pada tingkat 0,01 atau 1%. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Analisa Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan untuk variabel kepemimpinan ini ada 5 yaitu Mutu dari hasil aktivitas, proses aktivitas, target dari aktivitas, target waktu, dan kemampuan karyawan. Berikut ini akan diperlihatkan analisa validitas terhadap instrumen pertanyaan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisa validitas yang ringkas pada tabel terlihat bahwa semua instrumen pertanyaan yang mengukur variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Hal ini dapat dibuktikan bahwa instrumen pertanyaan tersebut berkorelasi terhadap nilai total instrumen pada tingkat 0,01 atau 1%. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Analisa Reliabilitas

Reabilitas adalah merupakan konsistensi dan stabilitas dari pengukuran instrumen (Sekaran,2003:422). Dengan demikian, reabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Untuk mengetahui reliabilitas variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan efektivitas kerja karyawan (Y) digunakan cronbach's alpha minimal 0,60 (Nunnally,1978).

Tabel berikut ini memperlihatkan hasil analisa reliabilitas atas variabel penelitian tabel yang menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua variabel penelitian adalah diatas 0,60 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Analisa Koefisien Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisa koefien korelasi digunakan untuk mengetahui pola mengukur hubungan antar variabel, jika hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terikat maka disebut regresi dan korelasi sederhana. Namun jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka disebut regresi dan korelasi berganda. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi, sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini yang diamati adalah regresi dan korelasi sederhana dan berganda.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesa Penelitian

Hipotesa	Pernyataan	Keputusan
H_1	Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan	Diterima
H_2	Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan	Diterima
H_3	Terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan	Diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Ali, 2005, "Menggunakan SPSS Bagi Peneliti Pemula", M2S, Bandung
- Amoraga, Sayuti, 1995, "Psikologi Kerja", Rineka Cipta, Jakarta
- Amstrong, Michael, 1994 "Manajemen Sumber Daya Manusia", Elekmedia Komputinal, Jakarta
- Carrol, S. Jr, dan Gillen D.J. 1987 " Are the Classical Management Functions Useful in Describing Managerial Work, *Academy of Management Review*
- Djarwanto, 1995, "Statistik Nonparametrik", edisi ketiga, BPFE, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar, 1995 "Psikologi Manajemen", Trigenda Karya, Bandung
- Handoko, Hani T, 1995, "Manajemen", BPFE, Yogyakarta
- _____, 1997, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta
- _____, 1998, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta
- Hardjaman, AA. 1994, *Corporate Culture Dalam Budaya Komunikasi Menyongsong Abad XXI*, Jurnal, Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia
- Kartono, Kartini, 1987, " Kamus Psikologi", Pioner Jaya, Bandung
- Kamus Besar Indonesia*, 1990, Balai Pustaka, Jakarta
- Neal, Margaret A, Northeratt dan Gregory B, 1990, "Organizational Behavior a Management Challenge", The Dry Den Press

Nawawi, Hadari, 1996, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*", Gadjah Mada University Press, Jakarta

_____, 2003, "*Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*", Gadjah Mada University Press, Jakarta

_____, 2006, "*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*", Gadjah Mada University Press, Jakarta

Pearce dan Robinson, 1997, "*Strategi Management jilid I*", Alih Bahasa Maulana, Binaputra Aksara, Jakarta

Robbins, S.P. 1996, "*Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*" edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, terjemahan Hadyana Pujiatmaka, Preshallindo, Jakarta

Timpe A. Dale, 1993, "*Kinerja/Performance*" alih Bahasa Sofyan Cikmat, PT Grammedi, Jakarta

_____, 2000, "*Seri Manajemen SDM Memimpin Manusia*", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Sojadi, 2002, "*Analisis Manajemen Modern*", PT Gunung Agung, Jakarta

Steers M, Richard, 1990, "*Organization Effectiveness A Behavior View*", diterjemahkan Magdalena, *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*, cetakan kedua, Erlangga, Jakarta

Sadler dan Philip, 1991, "*Mendesain Organisasi*", diterjemahkan Fauzi Bustami, cetakan pertama, Pustaka Binamas Presindo, Jakarta

Thoha Miftah, 1999, "*Prilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*", Jakarta

Wahdjosumidjo, 1987, "*Kepemimpinan dan Motivasi*" Cholia Indonesia, Jakarta