

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN PELAYANAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN TABALONG**

**Lilis Suryani\***

Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong  
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong  
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526) 2022484

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan pelayanan (X) terhadap budaya organisasi (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong. Sampel penelitian ditetapkan 39 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Regresi Linier dengan bantuan SPSS 22.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan (X) berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi (Y). Pimpinan organisasi diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan pelayanan ini dan menjadi teladan bagi para bawahannya. Selain memberikan dampak positif, hal ini juga akan menciptakan budaya organisasi yang melayani.

**Kata Kunci:** kepemimpinan pelayanan; budaya organisasi

=====

### ***THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CULTURE AT LAND OFFICE IN TABALONG DISTRICT***

#### ***ABSTRACT***

*The purpose of this study was to examine the effect of leadership style of service (X) on organizational culture (Y) at the Land Office of Tabalong Regency. The sample of research was determined 39 respondents with saturated sampling technique. Data collection techniques used questionnaires, while data analysis using Linear Regression with the help of SPSS 22.*

*Test results show that the leadership of service (X) has significant effect on organizational culture (Y). The leadership of the organization is expected to apply this leadership style of service and be the example for its subordinates. In addition to having a positive impact, it will also create an organizational culture that serves.*

**Keywords:** *servant leadership; organizational culture*



## PENDAHULUAN

Budaya organisasi terutama birokrasi pelayanan publik masih sering menjadi sorotan. Robbins dan Judge (2015:364) menyatakan bahwa budaya organisasi sangat cenderung membentuk standar etika yang tinggi di antara para anggotanya. Namun demikian, contoh-contoh dari organisasi yang telah gagal dalam menerapkan kode etik perilaku yang tepat dapat ditemukan dalam media hampir setiap hari.

Budaya organisasi pemerintah khususnya instansi pemberi pelayanan publik adalah contoh yang paling sering diberitakan. Banyaknya oknum di dalam organisasi pemerintah membuat birokrasi tidak lepas dari citra negatif seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme. Bahkan sering dikatakan bahwa KKN sudah menjadi budaya organisasi. Hal ini menunjukkan lemahnya budaya organisasi tersebut karena organisasi yang memiliki budaya yang kuat cenderung lebih sehat.

Osborne dan Plastrik (2000:44) berpendapat bahwa budaya merupakan salah satu dari lima strategi mengubah DNA pemerintah. Strategi budaya dengan pendekatan menghentikan kebiasaan, menyentuh perasaan dan mengubah pikiran

bertujuan untuk merubah perilaku, perasaan, dan cara berpikir pegawai negeri.

Penerapan strategi ini sangat terlihat jika kita mengunjungi kantor-kantor pelayanan publik milik pemerintah. Kita dapat dengan mudah menemukan poster-poster yang bertuliskan “Melayani tanpa pungli dan gratifikasi” atau “Terima kasih anda tidak memberi”. Hal ini menjadi langkah awal dari perubahan pola pikir para pelayan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan budaya melayani dengan birokrasi yang sehat, tidak terkecuali pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong.

Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong adalah salah satu instansi vertikal di daerah yang memberikan pelayanan terkait administrasi di bidang pertanahan, seperti pembuatan sertipikat tanah, balik nama sertipikat tanah, pemecahan dan pemisahan sertipikat tanah juga pengukuran bidang tanah. Berbagai program juga diluncurkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat seperti Larasita (layanan jemput bola), *One Day Service*, dan layanan tujuh menit (Lantum).

Beberapa literatur menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Hal



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

ini berawal dari asumsi bahwa budaya organisasi dibentuk oleh para pendiri organisasi. Seiring berjalannya waktu perilaku para anggota turut mempengaruhi perubahan bentuk budaya yang terdapat dalam sebuah organisasi. Namun dari semua orang yang terlibat dalam sebuah organisasi, yang memiliki potensi terbesar dalam mempengaruhi pembentukan dan perubahan bentuk budaya organisasi adalah pemimpin organisasi itu sendiri. Studi empiris yang membuktikan asumsi ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2013), Rahmisyari (2015), dan Jan & Maqbool (2015). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada budaya organisasi.

Pergeseran paradigma administrasi dari *Old Public Administration* menuju *New Public Service* juga memberikan pengaruh yang besar terutama dalam konsep pelayanan publik. Pergeseran paradigma ini tidak hanya mereformasi pemikiran masyarakat tentang birokrasi tetapi juga memunculkan suatu konsep kepemimpinan baru yaitu kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*). Dalam konsep kepemimpinan pelayanan, seorang pemimpin adalah mereka yang dapat

melampaui kepentingannya sendiri dan membantu mengembangkan potensi para bawahannya sehingga tercipta kualitas pelayanan yang lebih baik lagi.

Goh dan Low (2014) dalam *International Journal of Business and Management* dengan judul penelitian "*The Influence of Servant Leadership towards Organizational Commitment: The Mediating Role of Trust in Leaders*", menyarankan agar para manajer sebaiknya mempraktekkan kepemimpinan pelayanan. Studi serupa juga dilakukan oleh Winston dan Ryan (2008), berdasarkan hasil penelitian ini disarankan agar kepemimpinan pelayanan dapat dimasukkan dalam program pengembangan kepemimpinan di Afrika, Asia, dan Mediterania.

Penelitian oleh Harwiki (2013) dalam *IOSR Journal of Business and Management* dengan judul penelitian "*Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia*", menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian yang



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dilakukan oleh Muhtasom, *et. al.* (2017) dalam *International Journal of Educational and Research* dengan judul penelitian “*Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar*”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Meskipun mayoritas penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi masih dilakukan pada organisasi swasta atau yang beorientasi bisnis, namun tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi pemerintah juga mulai melakukan pembenahan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasinya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

Kepemimpinan ideal dalam birokrasi pemerintah adalah seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh teladan bagi para bawahannya, memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi dan komitmen para bawahannya, serta dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan dengan mempengaruhi budaya organisasi dan merubahnya menjadi budaya birokrasi

yang melayani sesuai dengan tuntutan dari pergeseran paradigma administrasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Pasolong, 2007:107).

Definisi kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2012:2) secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok,



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar dapat bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

### **Servant leadership**

Kepemimpinan pelayanan atau kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampaui kepentingan pemimpin sendiri dan akan menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya agar bertumbuh dan berkembang (Robbins dan Judge, 2015:267).

Greenleaf (1999) dalam Mulyadi (2015:154) mengartikan kepemimpinan pelayanan adalah orang yang mula-mula menjadi pelayan. Ini dimulai dengan perasaan alami bahwa orang ingin dilayani melayani lebih dulu. Kemudian pilihan sadar membawa orang untuk berkeinginan

memimpin. Perbedaan ini memanifestasikan diri dalam kepedulian yang diambil oleh pelayan yang mula-mula memastikan bahwa kebutuhan prioritas tertinggi orang lain adalah dilayani.

*Servant leadership* atau gaya kepemimpinan pelayanan tidak menggunakan kekuasaan untuk mencapai tujuan, namun mereka lebih menekankan pada bujukan. Karakteristik perilaku kepemimpinan ini meliputi mendengarkan, berempati, membujuk, menerima pelayanan, dan secara aktif mengembangkan potensi dari bawahannya.

Goh dan Low (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan pelayanan memegang kunci penting untuk meningkatkan kepercayaan pada pemimpin dan level yang lebih tinggi pada komitmen organisasi ketika pemimpin mereka menerapkan kepemimpinan pelayanan pada manajemen.

Dalam kepemimpinan-pelayan ini Greenleaf (1999) dalam Mulyadi (2015:166-169) telah mengidentifikasi 10 ciri khas penting berikut ini tentang pemimpin-pelayan:

#### a) Mendengarkan

Secara tradisional, pemimpin dihargai karena keahlian komunikasi dan pembuatan keputusan mereka.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Pemimpin-pelayan harus memperkuat keahlian yang penting ini dengan memberikan komitmen yang dalam-untuk; mendengarkan secara intensif kata-kata orang lain. Pemimpin-pelayan berusaha mengenali dan memahami dengan jelas kehendak kelompok. Mendengarkan diperpadukan dengan masa renungan yang teratur, mutlak penting bagi pertumbuhan pemimpin-pelayan.

#### b) Empati

Pemimpin-pelayan berusaha keras memahami dan memberikan empati kepada orang lain. Orang perlu diterima dan diakui untuk jiwa mereka yang istimewa dan unik. Orang harus mendapatkan itikad baik rekan kerja dan tidak menolak mereka sebagai manusia, bahkan seandainya terpaksa harus menolak perilaku dan unjuk kerja mereka. Pemimpin-pelayan yang paling sukses adalah mereka yang menjadi pendengar ahli yang penuh empati.

#### c) Menyembuhkan

Belajar menyembuhkan merupakan daya yang sangat kuat untuk perubahan dan integrasi. Salah satu kekuatan besar kepemimpinan-pelayan adalah kemungkinan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang

lain. Banyak orang yang patah semangat yang menderita karena berbagai rasa sakit emosional. Sebagai pemimpin-pelayan harus dapat membantu pemberian kesehatan kepada orang-orang yang berhubungan dengan mereka.

#### d) Kesadaran

Kesadaran umum dan terutama kesadaran diri memperkuat pemimpin-pelayan. Membuat komitmen untuk meningkatkan kesadaran bisa menakutkan orang tidak pernah tahu apa yang mungkin akan ditemukannya. Kesadaran membantu dalam memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai. Pemimpin yang cakap biasanya terjaga sepenuhnya dan merasa terganggu secara masuk akal, bukan mencari penghiburan tetapi pemimpin yang memiliki ketenangan batinnya sendiri.

#### e) Bujukan dan Persuatif

Ciri khas pemimpin-pelayan adalah mengandalkan kemampuan membujuk bukannya wewenang karena kedudukan dalam membuat keputusan di dalam organisasi. Pemimpin-pelayan berusaha meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan kepatuhan. Unsur ini memberikan perbedaan yang paling



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

jelas antara model wewenang tradisional dan model kepemimpinan pelayan. Pemimpin-pelayan efektif dalam membangun konsensus dalam kelompok. Penekanan pada bujukan di atas paksaan ini mungkin punya akar di dalam keyakinan.

f) **Konseptualisasi**

Pemimpin-pelayan berusaha memelihara kemampuan mereka untuk “memiliki impian besar”. Kemampuan untuk melihat kepada suatu masalah (sebuah lembaga dan organisasi) dari perspektif konseptualisasi berarti bahwa orang harus berpikir melampaui realita dari hari ke hari hal ini memerlukan disiplin dan praktik. Seorang pemimpin yang ingin menjadi pemimpin-pelayan harus memegang pemikirannya sampai mencakup pemikiran konseptual yang mempunyai landasan lebih luas. Pemimpin-pelayan harus mengusahakan keseimbangan yang rumit antara konseptualisasi dan fokus sehari-hari.

g) **Kemampuan Meramalkan**

Kemampuan untuk memperhitungkan sebelumnya atau meramalkan kemungkinan hasil satu situasi sulit didefinisikan, tetapi mudah dikenali. Orang mengetahuinya kalau melihatnya.

Kemampuan meramal-kan adalah ciri khas yang memungkinkan pemimpin-pelayan dapat memahami pelajaran dari masa lalu, realita masa sekarang, dan kemungkinan konsekuensi sebuah keputusan untuk masa depan. Hal ini menanamkan akarnya sampai jauh di dalam pikiran intuitif. Jadi, kemampuan meramalkan adalah salah satu ciri khas lainnya bisa dikembangkan secara sadar dan ini layak mendapatkan perhatian yang cermat.

h) **Kemampuan Melayani**

Kepemimpinan-pelayan seperti kemampuan melayani yang pertama dan terutama mempunyai komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain. Hal ini menekankan penggunaan keterbukaan dan bujukan bukannya pengendalian.

i) **Komitmen kepada Pertumbuhan Manusia**

Pemimpin-pelayan berkeyakinan bahwa manusia mempunyai nilai intrinsik melampaui sumbangan nyata mereka sebagai pekerja. Dalam sifatnya yang seperti ini, pemimpin-pelayan sangat berkomitmen terhadap pertumbuhan pribadi, profesional dan spiritual setiap individu di dalam lembaga. Dalam praktik ini dapat berarti kemungkinan dana dapat diperoleh bagi



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

pengembangan pribadi dan profesional, menaruh perhatian pribadi pada gagasan dan saran pegawai, memberikan dorongan kepada keterlibatan pegawai dalam pembuatan keputusan, giat membantu pegawai yang dipecat untuk menemukan pekerjaan di tempat lain dan sebagainya.

#### j) Membangun Masyarakat

Pemimpin-pelayan menyadari bahwa penggeseran dari komitmen lokal ke lembaga yang lebih besar sebagai pembentuk utama kehidupan manusia telah mengubah persepsi kita dan menyebabkan adanya rasa kehilangan tertentu. Jadi, pemimpin-pelayan berusaha mengenali satu sarana untuk membangun masyarakat di kalangan mereka yang bekerja di dalam lembaga. Kepemimpinan-pelayan menyatakan bahwa masyarakat (*stockholder*) yang sesungguhnya dapat diciptakan di kalangan mereka yang bekerja dalam lembaga lain. Greenleaf (1999) mengatakan: "Yang diperlukan untuk membangun kembali masyarakat sebagai bentuk kehidupan yang bisa dihayati bagi jumlah besar orang hanyalah cukup banyaknya pemimpin-

pelayan untuk menunjukkan jalan, bukan dengan gerakan masal, melainkan dengan cara setiap pemimpin-pelayan memperlihatkan kemampuannya yang tidak terbatas untuk kelompok spesifik yang berhubungan dengan masyarakat".

#### Budaya organisasi

Deal dan Kennedy seperti dikutip oleh Tika (2006:2-3) mengemukakan definisi budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.

Sedangkan definisi organisasi menurut Selznick seperti dikutip oleh Tika (2006:4) adalah adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Definisi budaya organisasi menurut Robbins (1991) dalam Mulyadi (2015:95) adalah istilah yang dipakai untuk membuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Pendapat lain dari Shein (1985) dalam Mulyadi (2015:95-96), budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu, perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungan-hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:355) adalah sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisasi dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasi menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

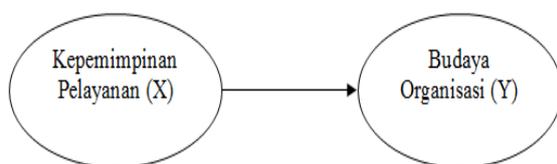
### **Kepemimpinan mempengaruhi budaya organisasi**

Pearce dan Robinson (2014:376) menyatakan bahwa para pemimpin mengetahui dengan baik bahwa nilai dan keyakinan yang diyakini bersama dalam seluruh organisasi mereka akan membentuk bagaimana pekerjaan dari organisasi dilakukan. Ketika berusaha untuk menerima perubahan yang dipercepat, membentuk kembali budaya organisasi mereka merupakan suatu kegiatan yang menyita banyak waktu bagi kebanyakan pemimpin. Elemen-elemen dari kepemimpinan yang baik – visi,

kinerja, ketekunan, prinsip, yang baru dijelaskan – adalah cara-cara penting yang juga digunakan para pemimpin dalam membentuk budaya organisasi.

Pemimpin adalah pembawa standar, sang personifikasi, perwujudan tanpa henti dari budaya atau contoh baru dari apa yang seharusnya. Dengan demikian, beberapa aspek dari apa yang seorang pemimpin lakukan atau harus lakukan menunjukkan pengaruh pada budaya organisasi, baik akan memperkuatnya maupun untuk menunjukkan contoh standar dan sifat dari menjadi apa yang seharusnya. Bagaimana pemimpin berperilaku dan menekankan aspek-aspek tersebut untuk menjadi seorang pemimpin merupakan apa yang dilihat seluruh organisasi sebagai “hal penting untuk dilakukan dan dinilai” (Pearce dan Robinson, 2014:382-383).

### Model Penelitian



### Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan

pelayanan terhadap budaya organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi berjumlah 39 orang dengan teknik pengabilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel adalah populasi sebanyak 39 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket dibagikan kepada responden untuk mengetahui respon atau jawaban dari setiap butir pertanyaan berdasarkan pilihan jawaban yang sudah disediakan.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu, Kepemimpinan Pelayanan sebagai variabel bebas dan Budaya Organisasi sebagai variabel terikat.

### Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Pelayanan (variabel X) adalah kepemimpinan yang melayani



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dengan melampaui kepentingan mereka sendiri dan menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu para pengikutnya tumbuh dan berkembang. Indikator kepemimpinan pelayanan adalah sebagai berikut:

- a. Mendengarkan,
- b. Empati,
- c. Menyembuhkan,
- d. Kesadaran,
- e. Bujukan atau persuasif,
- f. Konseptualisasi,
- g. Kemampuan meramalkan,
- h. Kemampuan melayani,
- i. Komitmen kepada pertumbuhan manusia, dan
- j. Membangun masyarakat.

2. Budaya organisasi (variabel Y) merupakan alat pemecahan masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun yang lama sebagai suatu metode persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan

persoalan-persoalan tersebut. Indikator budaya organisasai meliputi:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko,
- b. Memperhatikan detail,
- c. Orientasi pada hasil,
- d. Orientasi pada orang,
- e. Orientasi pada tim,
- f. Keagresifan, dan
- g. Stabilitas.

### Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, uji t (*t-test*) dan regresi linier sederhana. Uji validitas instrumen dilakukan untuk melihat kelayakan instrumen yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan teknik produk moment dari Pearson. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk melihat keandalan dari instrumen penelitian berdasarkan nilai *alpha*. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji t atau *t-test*.

Teknik regresi linier sederhana digunakan untuk menyatakan hubungan kausalitas dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas dengan model persamaan  $Y = a + bX$ . Teknik analisis data secara



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

keseluruhan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.

Item 6	0,672	0,316	Valid
Item 7	0,565	0,316	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen variabel kepemimpinan pelayanan adalah sebagai berikut.

Instrumen	r hitung	r tabel	Keputusan
Item 1	0,847	0,316	Valid
Item 2	0,794	0,316	Valid
Item 3	0,687	0,316	Valid
Item 4	0,689	0,316	Valid
Item 5	0,818	0,316	Valid
Item 6	0,498	0,316	Valid
Item 7	0,792	0,316	Valid
Item 8	0,622	0,316	Valid
Item 9	0,890	0,316	Valid
Item 10	0,479	0,316	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Hasil uji validitas instrumen variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut.

Instrumen	r hitung	r tabel	Keputusan
Item 1	0,593	0,316	Valid
Item 2	0,709	0,316	Valid
Item 3	0,738	0,316	Valid
Item 4	0,705	0,316	Valid
Item 5	0,801	0,316	Valid

Semua item instrumen penelitian dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada alfa 5%, derajat bebas n-2.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Variable	Cronbach's Alpha	N of items
Kepemimpinan Pelayanan	0,888	10
Budaya Organisasi	0,795	7

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Nilai *Alpha* dari 10 item instrumen variabel kepemimpinan pelayanan adalah 0,888. Sedangkan nilai *Alpha* dari 7 item instrumen variabel budaya organisasi adalah 0,795. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel karena menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6.

### Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

kepemimpinan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap variabel budaya organisasi dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan derajat bebas n-2 ( $3,672 > 2,026$ ). Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dinyatakan teruji dan dapat diterima.

Dengan demikian, penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harwiki (2013), Rahmisyari (2015), dan Jan & Maqbool (2015).

## Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,247 atau besarnya nilai pengaruh dari variabel kepemimpinan pelayanan terhadap variabel budaya organisasi adalah sebesar 24,7%.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,247	3,41189

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Pelayanan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,661	3,012			4,203	,000
Kepemimpinan Pelayanan	,313	,085	,517		3,672	,001

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Model persamaan hubungan kausalitas variabel kepemimpinan pelayanan terhadap budaya organisasi berdasarkan *output* SPSS versi 22 adalah  $Y = 12,661 + 0,313 X$ . Persamaan ini bisa dimaknai setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan pelayanan akan memberikan kontribusi sebesar 0,313 terhadap peningkatan nilai budaya organisasi. Sedangkan besarnya nilai

budaya organisasi tanpa kepemimpinan pelayanan adalah 12,661.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap budaya organisasi pada Kantor Pertanaahn Kabupaten Tabalong adalah signifikan, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

(3,672 > 2,026) sehingga hipotesis diterima.

2. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan pelayanan terhadap variabel budaya organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong adalah sebesar 24,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## B. Saran

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang disarankan yaitu:

1. Instrumen kepemimpinan pelayanan yang perlu ditingkatkan adalah kemampuan membangun masyarakat. Kemampuan membangun masyarakat sendiri dapat ditingkatkan dengan melakukan penyuluhan ke desa-desa terpencil atau daerah pelosok untuk membangkitkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya administrasi pertanahan yang pada gilirannya membantu percepatan program sertipikat tanah nasional.
2. Instrumen budaya organisasi yang terbilang lemah adalah memperhatikan detail. Para pekerja atau

anggota organisasi diharapkan agar lebih teliti dalam melakukan pekerjaan dan memperhatikan detail (prasyarat) sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Masuknya berkas yang tidak lengkap akan menyebabkan alur berkas terhambat dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

3. Pemimpin diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan pelayanan dan terus meningkatkannya karena gaya kepemimpinan ini sejalan dengan tuntutan jaman dan pergeseran paradigma administrasi. Kepemimpinan pelayanan juga akan memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan, dan membantu mewujudkan birokrasi yang sehat.
4. Dilakukan studi lebih lanjut mengenai kepemimpinan pelayanan dan dampaknya terhadap berbagai aspek dalam organisasi untuk penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- Goh, S. & Low, B.Z. (2014). The Influence of Servant Leadership towards Organizational Commitment: The Mediating Role of Trust in Leaders. *International Journal of Business and Management*. Vol. 9, No. 1, pp. 17-25
- Harwiki, W. (2013). Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 8, Issue 5, Mar-Apr, pp. 50-58
- Jan, I. & Maqbool, M. (2015). Leadership Styles and Organizational Culture in Service Sector: An Empirical Assessment. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. Vol. 4 (2), pp. 104-117
- Muhtasom, Ali. (2015). Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar. *International Journal of Educational and Research*. Vol. 5, No.10, October 2017, pp.71-88
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern)*. Bandung: Alfabeta
- Osborne, D. & Plastrik, P. (2000). *Memangkas Birokrasi Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*. Jakarta: PPM
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Pearce, J.A. & Robinson, R.B. (2014). *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rahmisyari (2015). Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Employees Development on Performance (Studi in PT. PG. Gorontalo of Tolangohula Unit). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 4, Issue 1, January, pp.88-91
- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika, M.P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wallace, J.R. (2007). Servant Leadership: A Worldwide Perspective. *International Journal of Leadership Studies*. Vol. 2, Iss. 2, pp. 114-132
- Winston, B.E. & Ryan, B. (2008). Servant Leadership as a Humane Orientation: Using the GLOBE Study Construct of Humane Orientation to Show that Servant Leadership is More Global than

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Western. *International Journal of Leadership Studies*. Vol. 3, Iss. 2, pp. 212-222