

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KADER TP PKK KABUPATEN PONOROGO

Oleh:

Zulfiana Arum Purwaningsih

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and organizational culture simultaneously on the performance of TP-PKK cadres in Ponorogo Regency. The study population was all cadres of the TP-PKK Ponorogo Regency. This is a descriptive quantitative study using primary data, obtained from respondents directly using a questionnaire to cadres of TP-PKK Ponorogo Regency. The population and number of samples were 49 people. Data collection techniques using validity and reliability testing. Analysis techniques through multiple regression analysis, t-test, F test, and R2. The results of the analysis are obtained: (1) Leadership (X1) is significant on Performance (Y) in TP-PKK Cadres in Ponorogo Regency, this indicates that the better leadership style given to PKK cadres in Ponorogo Regency. (2) Organizational Culture (X2) has a positive and significant effect on performance (Y) of TP-PKK cadres in Ponorogo Regency, this is a form of positive things that must be developed, because with the existence of organizational culture that can spur cadres so that they compete to contribute to the related services to the maximum and is certainly expected to make it a habit for the cadres themselves to be loyal to all cadres in Ponorogo Regency.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Performance.

Pendahuluan

Pembangunan Nasional pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur, merata, materil, spiritual, melalui peningkatan taraf hidup masyarakat, kecerdasan dan kesejahteraan rakyat. Pembangunan tersebut diharapkan dapat di laksanakan secara merata bagi seluruh rakyat yaitu sesuai dengan asas keadilan sosial. Masalah dalam Pembangunan Nasional merupakan hal yang sangat vital dan mendasar sebagai amanat Pembukaan UUD 1945 dalam paragraf ke dua, “Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada

saat yang berbahagia dengan selamat sentausa mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan Negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur.” Oleh karena itu, sebagai mitra kerja pemerintah, Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) berfungsi sebagai fasilitator, perencanaan, pelaksanaan, pengendali dan penggerak pada masing-masing tingkatan untuk terlaksananya program kerja Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK), maka di harapkan Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (TP-PKK) Pusat, Tim Penggerak Pemberdayaan

dan Kesejahteraan Keluarga (TP-PKK) Provinsi, Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (TP-PKK) Kabupaten. Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (TP-PKK) Kecamatan dapat menyesuaikan dan mengembangkan lebih lanjut dengan muatan lokasi situasi, kondisi dan kebutuhan yang nyata di daerah masing-masing dengan mendayagunakan serta mengembangkan potensi Sumber Daya Daerah secara optimal. Organisasi yang sukses merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi. Kedua elemen tersebut saling terkait; sebuah organisasi akan selalu mencerminkan nilai dan keyakinan pendirinya karena mereka adalah orang-orang yang membentuk ciri-ciri budaya organisasi dalam kurun waktu tertentu. Suatu organisasi berkembang dan budaya organisasi tersebut juga akan berkembang. Budaya baru akan membentuk pemimpin dan akan mempengaruhi segala tindakannya dalam berorganisasi (Popa, 2012: 126). Secara empiris terdapat hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dengan kinerja organisasi, dimana budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja kader (Ogbonna and Harris, 2000: 22).

Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, sehingga kemampuan efektif kepemimpinan memerlukan proses pengembangan yang terus menerus dan berkesinambungan, ditanamkan dan dirintis sepanjang masa. Kegagalan organisasi atau perusahaan sebagian

besar diidentifikasi karena tidak adanya pemimpin yang efektif. Elenkov (2002;187) Obiwuru,dkk (2011;188) menyatakan bahwa perubahan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pimpinan organisasi merupakan unsur paling penting, karena pemimpinlah yang memiliki daya atau kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya. Kader PKK sangat menyadari bahwa kesuksesan suatu organisasi, selain membutuhkan kepemimpinan yang efektif, dibutuhkan pula adanya budaya organisasi yang kondusif sehingga seluruh kader dapat memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan budaya organisasi mengacu pada suatu system milik bersama yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pembeda dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi yang sangat kental antara pemimpin dalam hal ini ketua TP PKK Kabupaten Ponorogo adalah budaya rasa kekeluargaan yang sangat dalam, rasa gotong royong yang tinggi, budaya mau menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dan sebagainya.

Hal tersebut juga terjadi di Kabupaten Ponorogo yang mana peran PKK belum dapat berjalan dengan baik karena beberapa faktor. Faktor yang telah disebutkan sebelumnya memang menjadi permasalahan yang mungkin dialami oleh semua PKK di seluruh penjuru negeri ini. Namun, di Kabupaten Ponorogo masalah yang seringkali muncul adalah ketidakmampuan kader mengimplementasikan kebijakan yang tertuang dalam beberapa

tugas tambahan diluar 10 program pokok PKK.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif statistik. Populasi dari penelitian ini adalah kader yang ada pada TP-PKK Kabupaten Ponorogo. Populasi adalah seluruh pegawai dengan diambil sampel sebanyak 49 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Teknik analisis data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik data dengan cara mengklasifikasi data berdasarkan perbedaan tingkat karakteristik yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi linier antar variabel bebas dengan melihat nilai tolerance dan varians inflation

VIF, Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Run (Run test) bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke Pengamatan yang lain, Uji normalitas bertujuan dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual distributor memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan melalui uji statistic yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

3. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

| | |
|--------------------|---------------------|
| Y | = Kinerja Kader |
| a | = Konstanta |
| X ₁ | = Kepemimpinan |
| X ₂ | = Budaya Organisasi |
| b _{1,2,3} | = Koefisien regresi |
| e | = Error |

Pembahasan

1. Uji Validitas

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila probabilitas value < 0,05 dan dinyatakan tidak valid apabila probabilitas value > 0,05. Hasil uji validitas berdasarkan output program SPSS dapat diketahui item pertanyaan variabel Kepemimpinan memiliki probabilitas

value $< 0,05$, yang berarti item pertanyaan tersebut valid. Uji validitas untuk variabel buaday organisasi memiliki probabilitas value $< 0,05$, yang berarti seluruh item pertanyaan tersebut valid. Hasil uji validitas untuk variabel sistem birokrasi diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel sistem birokrasi memiliki probabilitas value $< 0,05$, yang berarti seluruh item pertanyaan tersebut valid. Adapun uji validitas untuk variabel kinerja pegawai diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel memiliki probabilitas value $< 0,05$, yang berarti seluruh item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel jika terdapat kemantapan, kestabilan dan kejelasan saat digunakan untuk melakukan pengukuran. Instrumen disebut reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS dinyatakan bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, buaday organisasi, sistem birokrasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai yang reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha $> 0,60$.

1. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat diketahui sebagai berikut:

a) Variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance 291 $> 0,10$ dan nilai VIF 3.440 < 10 , berarti tidak ada multikolonieritas.

b) Variabel buaday organisasi memiliki nilai tolerance 291 $> 0,10$ dan nilai VIF 3.440 < 10 , berarti tidak ada multikolonieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada masalah heteroskedastisitas atau tidak pada model regresi yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Glejser Test. Hasil pengujian dengan Glejser Test terlihat bahwa:

a) Pada variabel kepemimpinan, p value sebesar 0,581 $> 0,05$, berarti homoskedastisitas, atau tidak ada masalah heteroskedastisitas.

b) Pada variabel budaya organisasi, p value sebesar 0,712 $> 0,05$, berarti homoskedastisitas, atau tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas diketahui bahwa pengujian tersebut p value 0,006 $> 0,05$; maka data pada penelitian tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat disajikan dalam tabel berikut

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,501 | 1,337 | | ,375 | ,710 |
| 1 KEPEMIMPINAN | ,509 | ,146 | ,473 | 3,485 | ,001 |
| BUDAYA ORGANISASI | ,464 | ,146 | ,431 | 3,169 | ,003 |

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows dan secara singkat dapat diketahui suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 501 + 0,509X_1 + 0,464X_2 + e$$

Interpresatasi dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut :

1. $a = 501$ artinya apabila kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), adalah 0 atau tidak ada, maka kinerja adalah positif.
2. $b_1 = 0.509$ artinya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader TP-PKK Kabupaten Ponorogo, artinya semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja kinerja kader TP-PKK Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variable budaya

organisasi (X_2) dianggap tetap.

3. $b_2 = 0,464$ artinya budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja kader TP-PKK Kabupaten Ponorogo, artinya semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja kinerja kader TP-PKK Kabupaten Ponorogo dengan asumsi variable sistem kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

a. Uji t

- 1) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja kader Hasil uji-t diperoleh nilai thitung sebesar $3,485 > 0,05$ berarti berada pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_a , artinya bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara

variabel kepemimpinan terhadap kinerja kader TP PKK Kabupaten Ponorogo.

- 2) Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai Hasil uji-t diperoleh nilai thitung sebesar $2.614 > 0,05$ berarti berada pada daerah penerimaan H_0 dan penolakan H_a , artinya bahwa secara parsial ada pengaruh namun tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kabupaten Ponorogo.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menguji tepat tidaknya model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kabupaten Ponorogo. Hasil uji F pada level of significant 0,05 diperoleh nilai Fhitung 70.158, dan terlihat nilai probabilitas 0,001, dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kader TP PKK Kabupaten Ponorogo sudah tepat. Disamping itu hasil tersebut juga membuktikan bahwa model yang digunakan sudah tepat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kabupaten Ponorogo.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Hasil perhitungan untuk nilai Adjusted R² diperoleh dalam

analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau Adjusted R² sebesar 0,742, artinya bahwa 74,20% variasi variabel kepemimpinan pada kader TP PKK dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 26,80% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya faktor minat, motivasi kerja, faktor intern, dan lingkungan kantor.

Dari hasil penelitian dan analisis data tersebut di atas, di dapatkan beberapa jawaban dari permasalahan dari penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pengaruh kepemimpinan akan cenderung semakin baik pada kinerja kader TP PKK Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan (X1) diperoleh p-value sebesar $0,001 < 0,05$, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemberdayaan dan Masyarakat Desa Kabupaten Ponorogo, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi: "kepemimpinan berpengaruh signifikan kinerja terhadap kader TP PKK Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya".

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat sebagai para kader untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi dalam pekerjaan, tanggung jawab, kecer-

dasan, ketegasan, kepercayaan diri, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan.

Hal ini sesuai dengan dalam Bambang (2010:29), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Pengaruh budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader TP PKK Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pada kader TP PKK di Kabupaten Ponorogo. bila dibandingkan dengan variabel kepemimpinan (X1). Hal tersebut dapat dilihat dari p value $0,003 < 0,05$ dan hipotesis kedua yang diajukan berbunyi: “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada kader TP PKK Kabupaten Ponorogo “terbukti kebenarannya.

Hal ini sesuai dengan Heriyanti (2007:29) budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Perubahan budaya

dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub- budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok.

Kesimpulan

Kepemimpinan (X1) signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Kader TP-PKK Kabupaten Ponorogo, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan kepada para kader PKK Kabupaten Ponorogo. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y) pada kader TP-PKK Kabupaten Ponorogo, hal ini merupakan suatu bentuk hal positif yang harus dikembangkan, karena dengan adanya budaya organisasi yang bisa memacu kader agar mereka berlomba-lomba untuk memberikan kontribusi pada dinas terkait secara maksimal dan tentunya diharapkan bisa menjadikan kebiasaan pada kader itu sendiri agar bisa loyal terhadap seluruh kader di Kabupaten Ponorogo.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Cahyono, Tri Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Daniela, Popa. (2012). *The Relationship Between Self-Regulation, Motivation, And Performance At Secondary School Student. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 191(29), 2549-2553.*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP.*
- Goleman, Daniel, 2003. *Kepemimpinan yang mendatangkan hasil. Cetaka pertama, Amara Books.Jogjakarta.*
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Jogjakarta : BPF.*
- Hariandja, Marihot T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.*
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah. Bandung : Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.*
- Heriyanti, Dewinta. 2007. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)".
- Manngkunegara, Anwar. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda karya.*
- Mariam, Rani.2009. "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)".
- Nurdiansah, Bambang. 2010 *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Propinsi Jawa Tengah.*
- Obiwuru, T. C., et.al. 2011. "Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In IkosiKetu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria". *Australian Journal of Business and Management Research, Vol. 1, No. 7, Hal. 100- 111.*
- Raisa, Velinda. 2009 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Dain Global Indonesia.*
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Prenhalindo.*

- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV.Afabeta Umar, Husein.
2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinann Dan Motivasi. Galia Indonesia. Wibowo.
2006. Manajemen Perubahan. Jakarta : Raja Grafindo Persada