

Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara

Rilyane S.R. Sembiring

Dosen Universitas Pembangunan Indonesia

Abstrak

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah kepemimpinan dan iklim organisasi. Indikasi dari menurunnya kinerja pegawai diantaranya masih terdapat pegawai yang datang terlambat di kantor, jam kerja yang tidak digunakan dengan optimal dan berdampak pada beberapa pekerjaan yang terbengkalai. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Untuk penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan adalah cara penelitian lapangan (Field Research) dan penelitian kepustakaan (Library Research). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y digunakan Analisis Koefisien Korelasi. Dari Hasil perhitungan koefisien korelasi adalah signifikan secara statistik., secara bersama-sama variabel-variabel Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif. variabilitas dari Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara, diterangkan dengan menggunakan variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi sebesar 35,80% sedangkan 64,20% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Tantangan-tantangan dalam manajemen pembangunan dibidang pemerintahan memerlukan upaya yang sungguh-sungguh serta didukung oleh tenaga-tenaga profesional yang dapat dan mampu merumuskan dan

mengimplementasikan berbagai program pembangunan dengan memperhitungkan keadaan dan perkembangan lingkungan baik internal maupun global (Handoko, 2001). Dalam kegiatan manajemen di bidang pemerintahan, keberadaan sumber daya aparatur yang memiliki tingkat

kompetensi yang tinggi bagi Pemerintah daerah menjadi kebutuhan yang sangat mendesak. Upaya tersebut diusahakan untuk mengembangkan secara komprehensif kemampuan para aparatur sehingga tidak akan melahirkan berbagai persoalan seperti rendahnya kinerja individu.

Menurut Hasibuan (2001) tantangan utamanya adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi yang efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak efektif. Dengan demikian manajemen selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para pegawai dan pimpinan berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar tetap mampu bersaing.

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, dan pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai setiap peluang yang bisa diraih. Pada saat inilah faktor kepemimpinan dan iklim organisasi sangat berperan.

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pedoman dan bimbingan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi atau instansi. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan pengetahuan serta cara pandang yang positif terhadap suatu pekerjaan yang digeluti dalam situasi sesulit apa pun bagi para pegawai yang merupakan bawahannya dalam suatu struktur organisasi. Pemimpin juga harus mampu memberikan teladan yang baik, teladan dari pemimpin inilah yang akan menjadi tolak ukur bagi bawahannya dalam menjalani rutinitas pekerjaan sehari – hari.

Iklim kerja yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bahkan bawahan dalam lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman dari setiap pegawai sehingga menghasilkan semangat kerja yang baik. Apabila semua ini tercipta dalam sebuah lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam setiap pelaksanaan aktifitas pekerjaan mengingat begitu pentingnya kepemimpinan dan iklim organisasi maka wujud perhatian manajemen mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai harus tetap terjaga. Untuk mendorong kinerja pegawai maka pimpinan organisasi setidaknya harus mengetahui motif kerja setiap

pegawai karena mereka ingin memenuhi kebutuhan yang berbentuk materi maupun non materi. Hal ini dimaksud agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara dapat terpenuhi sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara adalah kepemimpinan dan iklim organisasi. Indikasi dari menurunnya kinerja pegawai diantaranya masih terdapat pegawai yang datang terlambat di kantor, jam kerja yang tidak digunakan dengan optimal dan berdampak pada beberapa pekerjaan yang terbengkalai. Dalam hal ini, dari hasil pengamatan dilapangan didapati bahwa pemimpin sebagai fungsi manajer sedikit lemah dalam memperhatikan dan menjalankan fungsi – fungsi manajemen dengan efektif, kurang tegas dalam memberikan bimbingan dan arahan yang sesungguhnya menjadi pemacu optimalnya kinerja pegawai. Pemimpin juga kurang mampu menciptakan iklim organisasi yang nyaman sehingga para pegawai sering melalaikan tugas dan tanggung jawabnya

sehingga secara praktis menurunkan kinerja instansi secara keseluruhan.

Dari uraian diatas, nampak betapa pentingnya faktor kepemimpinan dan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja pegawai dan menuliskannya dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara”.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara.

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Sedangkan menurut Stonner et.al (1996) dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin

dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari teori Fiedler bahwa indikator gaya kepemimpinan ada tiga, yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut dan kewibawaan pimpinan. Berdasarkan teori – teori di atas, ada persamaan diantaranya, yaitu pendapat Blanchard dan Fiedler sama – sama mempunyai pandangan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi dan lingkungan yang berbeda.

Kepemimpinan menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Adapun indikator kepemimpinan menurut Fiedler (dalam Wahjosumidjo, 1994) adalah :

- a) Hubungan antara pemimpin dan bawahan
- b) Struktur tugas
- c) Kewibawaan
- d) Kedudukan kepemimpinan

Iklim Organisasi

Forehand and Gilmers pada tahun 1964, menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan

dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Indikator pengukuran Iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer, dijabarkan sebagai berikut :

Tanggung Jawab

- a) Identitas
- b) Kehangatan
- c) Dukungan
- d) Kinerja

Kinerja

Efendi, M.T. (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan menurut B. Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

- 1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan adalah cara penelitian lapangan (Field Research) dan penelitian kepustakaan (Library Research). Untuk menganalisis data guna memecah masalah

yang dihadapi, digunakan beberapa metode yaitu analisa regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y digunakan Analisis Koefisien Korelasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Responden yang digunakan sebanyak 30 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian

Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
	Presentase	
1	Laki-laki	18 50%
2	Perempuan	12 50%
TOTAL	30 Orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil tabel 1 menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 18 orang, dengan presentase 50% orang, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang dengan presentase 50%. Penelitian ini mengambil sampel 30 orang pegawai sehingga penulis membagi sama rata antara jumlah responden laki-laki dan perempuan

Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara.

Untuk menganalisis hubungan variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja dibuat hipotesis bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh besaran Kepemimpinan (X1). Artinya peningkatan (penambahan) Kepemimpinan akan di ikuti oleh peningkatan Kinerja . Di sini Kinerja berlaku sebagai variabel terikat (dependent variable) dan Kepemimpinan sebagai variabel bebas (independent variable).

Dari hasil analisis didapat thitung variabel Kepemimpinan sebesar 3,117 lebih besar dari t-tabel (ttabel= 1,706, $\alpha=0,05$). Ini berarti bahwa dalam taraf nyata $\alpha=5\%$ variabel Kepemimpinan secara parsial, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Dari hasil penelitian yang dilakukan di mana setiap ketambahan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan

menaikkan Kinerja sebesar 5,166 dengan asumsi bahwa variabel Iklim Organisasi tetap (konstan). Ini berarti pula bahwa hipotesis 1 (H1) yang berbunyi Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja dapat diterima.

Analisis Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara.. Untuk menganalisis hubungan variabel Iklim Organisasi dengan variabel Kinerja, dibuat hipotesis bahwa Kinerja (Y) sangat dipengaruhi oleh besaran Iklim Organisasi (X2). Artinya peningkatan (penambahan) Iklim Organisasi akan di ikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara..

Untuk variabel Iklim Organisasi didapatkan nilai 2,881 yang nilainya lebih besar dari ttabel (ttabel= 1,706 $\alpha=0,05$). Hal ini berarti bahwa dalam taraf nyata $\alpha=5\%$ variabel Iklim Organisasi secara parsial, berpengaruh terhadap Kinerja sebagai variabel terikat (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. . Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja. Apabila ada tambahan variabel Iklim Organisasi sebesar 1 satuan

akan menaikkan Kinerja sebesar 0,178 dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan tetap konstan. Dari hasil penelitian ternyata Iklim Organisasi (X2) dengan koefisien regresi 0,178 dan memiliki tanda positif, ini menunjukkan pergerakan searah dari kedua variabel tersebut, yang berarti bahwa semakin baik Iklim Organisasi akan berdampak pada Kinerja yang semakin meningkat.

Perhitungan koefisien regresi, dihitung 0,178 yang ternyata lebih besar dari tabel pada taraf nyata 5%, menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang berbunyi Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara., dapat diterima dalam penelitian ini secara meyakinkan pada taraf nyata 5%.

Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1), dan Iklim Organisasi (X2 terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas (independent variable) terhadap satu variabel tidak bebas (dependent variabel)

digunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression). Dalam analisis ini variable Kinerja berlaku sebagai variabel terikat (dependent variable) dan variable Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, berlaku sebagai variabel bebas (independent variable). Dari pengolahan data tersebut, diperoleh hasil regresi berganda seperti :

$$Y = 6,1619 + 0,521 X_1 + 0,178X_2$$

Dari persamaan regresi berganda yang dihasilkan tersebut menunjukkan bahwa

- Setiap ketambahan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,521 dengan asumsi bahwa variabel Iklim Organisasi, tetap (konstan).
- Jika ada ketambahan variabel Iklim Organisasi sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,178 dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan tetap atau konstant.

Pengujian dari semua variabel bebas yang meliputi variabel Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara secara simultan dilakukan untuk memperkirakan garis regresi yaitu apakah variabel (Y) berhubungan secara linear

terhadap variabel Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2).

Hipotesa dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara.

H1 : Ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho diterima bila nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$)

Ho ditolak dan apabila nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$)

Dari hasil uji F dapat dilihat pada output tabel anova pada program SPSS diperoleh nilai F-hitung = 7,527 dengan tingkat signifikansi 0,05 bernilai lebih besar dari F tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, df 2 (n-k-1) atau 30-2-1=27 (n=jumlah responden, k=jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,37. Karena Nilai Fhitung = 7,527 > Ftabel = 3,37 yang berarti bahwa koefisien korelasi adalah signifikan secara statistik. Dari hasil perhitungan tersebut maka Ho ditolak dan H1, artinya secara bersama-sama variabel-variabel

Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara. Informasi yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh komponen-komponen kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja. Data Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi dibutuhkan karena merupakan faktor yang dapat mempercepat atau memperlambat Kinerja. Dari tabel 1 kelihatan bahwa variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, berpengaruh cukup signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai, yaitu dengan nilai R Square (R²) 0,357991, pada posisi koefisien korelasi 0,598 dengan persamaan matematis

$$Y = 6,1619 + 0,521 X_1 + 0,178X_2$$

Hubungan keempat variabel tersebut di atas dengan variabel Kinerja berdasarkan persamaan tersebut, memperlihatkan bahwa penambahan variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara parsial akan diikuti dengan penambahan Kinerja secara linear. Artinya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja.

Dari nilai R Square (R²) didapatkan angka 0,357991 berarti bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 35.80%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh

variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara adalah sebesar 35.80%. Dengan kata lain bahwa variabilitas dari Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Minahasa Utara, dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Kepemimpinan dan Iklim Organisasi sebesar 35,80% sedangkan 64,20% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Daft, 2006. *The Nature of Managerial*, Harper and Raw, New York.
- Fillipo Edwin B alih Bahasa Moh Masud, 1997. *Manajemen Personalia*, PT Earlangga, Jakarta
- George, R, 1998. *Proffesional Managament*, McGraw Hill Book Company Ltd, New Delhi.
- Prof Dr.Husaini Usman MPDM.T, Pengantar Statistika Edisi Kedua Cetakan Ke enam 2012, Bumi Aksari
- Robbins, S. P., 1996. *Organizational Behavior ; Concepts, Controversies, Applications*, Alih bahasa oleh Pujaatmaka Molan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

- Winardi, 2007, Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1994. Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wuryanti, 2008. Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Penerbit. Andi. Yogyakarta