

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI PADA
PAMPERSLOG DITPOLUDARA KORPOLAIRUD
BAHARKAM POLRI**

Oleh : Siti Ubaidah* dan Rafael

ABSTRACT

The research aims to look at the Effect of Organizational Culture and Leadership on the Performance of Polri Members on Pamperslog Ditpoludara Sub-Directorate Korpolaairud Baharkam Polri, From the results of the research as follows: The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and leadership on the performance of Polri Members on Pamperslog Sub Directorate Ditpoludara Korpolaairud Baharkam National Police The research method used is the survey method. The research respondents were 58 members taken by census. The technique of collecting data using a questionnaire. Data analysis using simple and multiple correlations, as well as simple linear regression techniques and multiple regression. The results showed that the results of multiple regression tests simultaneously both independent variables (organizational culture and leadership) had a significant effect on organizational culture variables. But partially it shows that only 1 variable (leadership) that has a significant effect on Police Members on the Pamperslog Sub Directorate of the Police Directorate of Korpolaairud Baharkam Polri. Thus making the leadership variable as the dominant variable in this study. Based on these findings, the application of organizational culture in the Pamperslog Ditpoludara Sub-Division, Korpolaairud Baharkam Polri needs to be improved by encouraging each Member's activities to apply organizational cultural values that have been applied in the work environment so as to improve the performance of Members. And try to accommodate new cultural values that promise the progress of the organization and abandon organizational cultural values that do not support the development of member performance. The leader must also show commitment to his organization and set an example and be a role model in implementing organizational values.

Keywords: Organizational Culture, Leadership and Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu perkumpulan manusia yang memiliki tujuan yang sama dan di organisir secara bersama-sama. Adapun wujud dari organisasi adalah antara lain: adanya perumusan tujuan, pembagian tugas dalam unit-unit, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, penentuan sistem prosedur, metode-metode, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis dan lain sebagainya.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuannya dalam mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan, dengan memperkuat budaya sebagai legalitas diri yang mendukung tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam membangun keberhasilan manajemen. Disamping visi dan misi yang kompeten, sumber daya manusia yang potensial serta memiliki

integritas tinggi dapat menjadi pemicu meningkatnya kinerja organisasi. Kemampuannya beradaptasi dengan lingkungan sosial yang ada dan memahami budaya organisasi merupakan bukti etos kerja yang tidak main-main. Sebab, tanpa sumber daya yang berkinerja tinggi, perusahaan akan gagal mencapai tujuan dan mengembangkan usahanya. Sedangkan organisasi dengan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi akan terdorong untuk berkinerja tinggi.

Peranan budaya organisasi adalah menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati dalam organisasi dapat merealisasikan tujuan organisasi tersebut. Budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku pegawai. Nilai-nilai baik dari budaya yang ditanamkan seorang pemimpin mampu meningkatkan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan pegawai. Dengan demikian, terbentuknya budaya organisasi yang kuat bukan hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum, melainkan juga pengalaman, perkembangan kemampuan, serta prestasi pegawai itu sendiri.

Hal ini akan dapat terlaksana dengan maksimal bila didukung oleh sistem kepemimpinan yang optimal dalam memenej suatu organisasi. Pola kepemimpinan dalam manajemen yang telah dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi budaya dan memberikan dampak pada keuntungan organisasi secara umum.

Kepemimpinan seorang pimpinan harus mampu membedakan perilaku suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai. Akan tetapi, dengan memahami teori kepemimpinan, seorang manajer akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui beberapa kelemahan maupun potensi yang ada dalam dirinya, serta dapat meningkatkan pemahaman yang dapat membentuk suatu budaya yang berpengaruh terhadap organisasi yang dipimpinnya, sehingga mampu menjadi seorang pemimpin yang dinamis dan efektif.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, sangatlah penting untuk kita mengetahui korelasi, pengaruh apakah yang memberikan dampak positif bagi pengembangan kinerja pegawai sehingga Pamperslog Dit Poludara mampu mencapai prestasi-prestasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada memiliki peranan yang signifikan dalam melahirkan sumber daya manusia yang di harapkan sebagai motor penggerak sistem kerja guna meningkatkan kinerja Pamperslog Dit Poludara.

LANDASAN TEORI

Dalam kehidupan masyarakat, manusia secara individu tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, maupun cita-citanya tanpa berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Oleh karenanya manusia satu dengan yang lainnya haruslah melakukan hubungan dan kerjasama dalam upaya memenuhi kebutuhan, keinginan, dan cita-citanya. Adanya hubungan-hubungan dan kerjasama ini mewujudkan timbulnya organisasi-organisasi dalam berbagai bentuk dan sifatnya ; seperti sosial, ekonomi, politik dan lain sebagainya.

Organisasi sebagai suatu wadah kerjasama dan proses di mana aktivitas kerja yang dilakukan haruslah dibuat seefektif dan seefisien mungkin. Pentingnya

efektivitas dan efisiensi organisasi ini karena 2 (dua) alasan utama, yaitu (1). Acieving objectives (pencapaian tujuan), dan (2). limited resource (keterbatasan sumberdaya) (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1984: 20).

Edgar H. Shein dalam bukunya "Organizational Cukture and Leadership". sebagai berikut; "*Culture is a pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with is problem of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the correct way to percieve, think and fill in relation to those problems*".

"Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik, dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut".

Istilah pemimpin mengandung makna yang lebih luas dari pada manajer, pimpinan dapat berarti manajer (disebut pimpinan formal) juga dapat berarti bukan manajer (disebut pimpinan informal) kepemimpinan mengandung dua makna yang lebih luas dibandingkan dengan manajemen. Dalam kepemimpinan terdapat antara lain manajemen dan kepemimpinan bisa saja dilakukan oleh pihak orang yang memiliki jabatan formal sebagai manajer maupun orang yang memiliki jabatan informal seperti ulama atau tokoh masyarakat lainnya.

Kepemimpinan tidak hanya terbatas berlaku pada organisasi formal, tetapi juga berlaku pada organisasi infomal, sedangkan dipihak lain istilah manajer terbatas hanya berlaku pada organisasi formal baik organisasi yang mencari Profit maupun organisasi publik, yang menekankan pelayanan kepada masyarakat. Dengan pengertian lain dapat diketahui seorang pemimpin belum tentu seorang manajer, sedangkan manajer adalah seorang pemimpin.

Pengertian mengenai kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para pakar manajemen yang mendefinisikan kepemimpinan dari sudut pandang yang berbeda. Harold Koontz, Cyril O'Donnel dan Heinz Weihrcih, (Nawawi, 2003:22). Menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi orang (anggota organisas) sehingga akan berusaha mencapai tujuan organisasi dengan antusiasme yang tinggi. Pernyataan kepemimpinan

sebagai seni pada dasarnya bermakna kemampuan menciptakan hubungan manusiawi berupa pengaruh yang menyenangkan dan memuaskan bagi anggota organisasi, sehingga bersedia melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak ada pola yang pasti dalam mewujudkan pengaruh tersebut sebagai seni, karena sangat tergantung pada potensi dan karakter pemimpin dalam menggunakan keterampilan sosialnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan memakai metode deskriptif yang sekaligus juga menggunakan metode eksplanatory.

Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam penelitian yang menggunakan angka-angka. Metode deskripsi adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap fenomena maupun gejala-gejala dari variabel dari objek yang dikaji, sedangkan metode eksplanatory merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan ataupun pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya serta untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL

Dalam melakukan penelitian data yang penulis peroleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 58 responden berdasarkan jabatan Anggota dalam pekerjaan, tingkat pendidikan, dan tingkat usia.

Dengan menggunakan software computer SPSS Versi 20.00 didapatkan hasil analisa regresi berganda berikut ini, sedangkan hasil keseluruhannya dapat dilihat pada tabel lampiran II,

Persamaan regresi berganda linier :

$$Y = -6.179 + 0.039 X_1 + 0.289 X_2 \text{ dengan}$$

$$r^2 = 0.820$$

$$R = 0.906$$

Tabel.1
Koefisien regresi

Tabel. 1 Koefisien regresi				
Variabel	Koefisien Regresi (β)	Standar Error	t	p sig
(Konstant)	- 6.179	1.701	3.632	0.001
Budaya Organisasi (X_1)	0.039	0.020	1.955	0.056
Kepemimpinan (X_2)	0.289	0.027	10.755	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel di atas jelas bahwa secara parsial hanya variabel kepemimpinan (X_2) yang signifikan pada p £ 0.00. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh adanya multicollinearitas (diantara variable x tidak boleh saling berkorelasi) seperti yang ditunjukkan pada analisa korelasi linier (tabel lampiran II), sehingga meskipun uji F signifikan dengan R^2 yang tidak tinggi (sedang) tetapi secara individu/parsial banyak variabel independent yang tidak berpengaruh signifikan.

Kondisi model di atas jika dianalisis lebih lanjut dengan teknik Forward ternyata mengeluarkan X_1 model tetap signifikan dengan F yang semakin tinggi namun tetap secara parsial masing-masing variabel independent signifikan tetapi R^2 relatif sama yaitu sebesar 0,808. Jadi secara analisis dapat disimpulkan bahwa efektifnya secara berganda maupun secara parsial bahwa kinerja Organisasi lebih disebabkan oleh faktor-faktor kepemimpinan (X_2).

Pengujian Koefisien Regresi Berganda

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh X_i terhadap Y)

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 = 0$ (ada pengaruh X_i bersama-sama terhadap Y)

Dari hasil print out SPSS Versi 15.00 didapatkan hasil uji F = 125.618 (tabel Anova), maka H_0 ditolak pada p (Alpha) = 0.000. Hasil uji ini menunjukkan bahwa signifikansi dengan α (Alpha) jauh di bawah 5%, dengan demikian H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y atau dengan kata lain variabel pembentukan kinerja dipengaruhi secara serempak oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan. Hanya saja di dalam model linier, terlihat 1 variabel yang mempunyai koefisien regresi yang dominan yaitu variabel kepemimpinan (X_2), dengan demikian keduanya dapat dikatakan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja bagian SDM (Y) pada Subdit Pamperslog Dit Poludara.

Kondisi di atas diperkuat lagi dengan analisa regresi dengan menggunakan tehnik *forward* dan juga hasil pengujian regresi parsial yang akan diuraikan berikut ini.

Pengujian Koefisien Regresi Parsial

- a) $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 terhadap Y)
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh X_1 terhadap Y)

$$t_{\text{hit}} = \frac{0.039}{0.020} = 1.955 \text{ (tabel 5.8)}$$

H_0 diterima pada p (alpha) = 0.056. Jadi variabel budaya organisasi tidak berpengaruh nyata karena nilai t ada di atas 5% terhadap kinerja Anggota bagian Subdit Pamperslog. Setelah penulis menindaklanjuti masalah tersebut penulis menemukan bahwa saat ini memang sedang dilakukan sosialisasi bentuk budaya organisasi yang baru dari Subdit Pamperslog Dit Poludara, sehingga menyebabkan belum terlalu mendapatkan respon positif dari para Anggota nya.

- b) $H_0 : \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y)
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh X_2 terhadap Y)

$$t_{\text{hit}} = \frac{0.289}{0.027} = 10.755 \text{ (tabel 5.8)}$$

H_0 ditolak pada p (alpha) = 0.00 Karena nilai t sangat jauh di bawah 5% maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja Anggota bagian Subdit Pamperslog Dit Poludara. Setelah penulis tindaklanjuti masalah ini ternyata pada bagian Subdit Pamperslog sedang ada pergantian pimpinan, dimana pimpinan yang baru ini ternyata memberikan dampak yang cukup significant terhadap perkembangan Subdit Pamperslog Dit Poludara.

Dengan demikian dari hasil analisis regresi baik secara berganda maupun secara parsial dapat dikatakan bahwa secara efektif hanya satu variabel (X_2) yang berpengaruh nyata linier baik secara bersama-maupun secara parsial terhadap variabel kinerja Organisasi . Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapatlah terjawab bahwa kedua variabel penelitian memang secara serempak mempunyai pengaruh terhadap pembentukan kinerja Subdit Pamperslog Ditpoludara dan hal ini sekaligus membuktikan hipotesis penelitian. Akan tetapi secara parsial hanya satu variabel saja (kepemimpinan) yang signifikan terhadap kinerja Organisasi , dan hal ini sekaligus menjadikan kepemimpinan sebagai variabel yang dominan. Secara tehnik forward terlihat bahwa variabel Kepemimpinan lebih dominan dalam

pembentukan kinerja Anggota bagian SDM pada Subdit Pamperslog Ditpoludara dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi.

KESIMPULAN

1. Secara deskriptif Anggota dilingkungan Subdit Pamperslog Ditpoludara mempunyai nilai yang cukup bervariasi dalam karakteristik usia, golongan kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan. Instrumen / data penelitian cukup valid dan reliabel berdasarkan uji korelasi product moment dan alpha cronbach.
2. Pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi kerja dan perilaku yang harus dimiliki oleh Organisasi yang ingin memiliki kemajuan dari berbagai bidang. Selain itu kinerja merupakan tatanan nilai yang dibangun bersama oleh anggota dalam suatu organisasi. Dengan tatanan nilai para anggota meyakinkannya akan merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas untuk bekerja keras secara bersama-sama membangun dan mengembangkan organisasi ke arah yang lebih maju dan responsif dalam menjawab perubahan-perubahan lingkungannya.
3. Hasil uji regresi berganda secara serempak kedua variabel independent (budaya organisasi dan kepemimpinan) berpengaruh nyata terhadap variabel budaya organisasi pada Subdit Pamperslog Ditpoludara . Namun secara parsial menunjukkan bahwa hanya 1 variabel (kepemimpinan) yang berpengaruh nyata terhadap kinerja Anggota pada bagian Subdit Pamperslog Dit Poludara. Dengan demikian menjadikan variable kepemimpinan sebagai variabel dominan di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1993. *Prosedur Penelitian*, Cetakan Kelima, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cohen, Allan R., Stepen I. Fink, Herman Gadon & Robbin D. Willit, 1994 : *Effective Behaviour In Organization*, Illinosis, Richard D. Irwin. Inc.
- Davis dan Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Drucker, Peter F. 1997. *Managing in a Time of Great Change*. Terjemahan. Jakarta. PT. Alex Media Computindo.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. 8 ed., Jilid I. Jakarta : Binarupa Aksara.

- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hersey dan Blanchard, 1993. *Manajerial Grid*, terjemahan : Muhardi, penerbit sinar grafika Institute of Management, Jakarta.
- John, Gary , 1996. *Organizational behavior understanding and managing life work* (4th ed), seattle : Harpens Cullins College Publisher
- Miles, Raymond E., 1975. *Theories Of management : Implications for Organizational Behavior and Development*, Mc Graw-Hill Book Company, New York
- Phithi Sithi Amnuai, 1989. *How to Built a Corporation Culture*. The Asian Journal.
- Prabundu Tika, H Moh., 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Remaja cetakan kedua, PT. Askara : Jakarta, 163 halaman
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. 8 ed., Jilid I. Jakarta : PT Prehallindo.
- Robbins. 1996. *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications* (8thed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Robbins. 2001. *Penilaian Kinerja dan Imbalan : Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis*, ([http: www.Feupak.web.id](http://www.Feupak.web.id)., diakses 29 Juli 2002)
- Sakaran, U., *Research Methods for Bussiness: A Skill Building Approach*, Second Edition, West Publishing, London, 1992.
- Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen SDM*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Supranto, J., 1997, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai dan Basri . 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Usman, Husdini, 1995, *Pengantar Statistik*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Yani, Ahmad, 2007. *Panduan mengelola masjid sebagai pusat kegiatan umat*, Jakarta ; Pustaka Intermasa