

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI POLITEKNIK NEGERI SAMARINDA

St. Nurhasanah

Abstrak

Penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda. Penelitian ini melibatkan 71 pegawai Politeknik Negeri Samarinda. Penetapan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data penelitian dianalisis dengan *korelasi product moment* menggunakan bantuan komputer SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) IBM versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda, sehingga semakin diterapkan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada pentingnya seorang pemimpin dalam pengembangan visi bersama, memotivasi para bawahan untuk berprestasi, pendistribusian kewenangan kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, pegawai pemerintah sebagai pelayan masyarakat dituntut memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Pelayanan yang diberikan pada masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari birokrat yang dilakukan secara transparan dan akuntabilitas. Potret pegawai pemerintah di Indonesia sekarang ini sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah serta penerapan peraturan

disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten.

Berbagai cara yang akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, menurut Wirawan (2009) yaitu terdiri atas sejumlah faktor meliputi faktor internal dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal antara lain kemampuan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi yang terdapat di organisasi tersebut.

Politeknik Negeri Samarinda sebagai sebuah organisasi, manajemennya dipimpin oleh seorang Direktur yang secara umum mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perumusan kebijakan dan memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, dan tenaga administrasi. Direktur

membawahi unsur pelaksana akademik yaitu jurusan. Jurusan itu sendiri dipimpin oleh seorang Ketua Jurusan. Ketua Jurusan adalah pimpinan jurusan yang bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi dan administrasi jurusan. Ketua Jurusan bertanggung jawab kepada Direktur.

Sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab kesemua lini organisasi atau institusi. Direktur Politeknik Negeri Samarinda sangat memperhatikan dan sangat transformasional kepada bawahan langsung maupun Unit-unit kerja dan Jurusan-Jurusan yang ada di Politeknik Negeri Samarinda. Berdasarkan observasi awal, diketahui Direktur Politeknik Negeri Samarinda melakukan peninjauan dan evaluasi kerja kesemua bagian yang ada dibawahnya dengan cara memberikan masukan dan menilai kemudian mengevaluasi baik secara langsung maupun melalui unit kerja yang berada dibawahnya. Direktur Politeknik Negeri Samarinda juga pada saat rapat kerja dan apel pagi selalu memberi masukan mengenai kinerja dan lain yang berhubungan dengan kemajuan institusi kenerja dan pendidikan.

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi pendidikan. Untuk mencapai tujuan perguruan tinggi, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan pegawai terhadap pimpinannya. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada

pentingnya seorang pemimpin dalam pengembangan visi bersama, memotivasi para bawahan untuk berprestasi, pendistribusian kewenangan kepemimpinan (Danim, 2015).

Kepemimpinan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional agar semua potensi yang ada dapat berfungsi secara optimal. Organisasi dengan pemimpin transformasional akan menciptakan model budaya transformasional yang berkonsentrasi pada hubungan kontrak secara eksplisit dan implisit. Penelitian Siswatiningsih (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi yang ditempatinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi harus dirangsang untuk dapat memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

Politeknik Negeri Samarinda merupakan sebuah Institusi Kependidikan dan Organisasi kerja yang selalu berusaha menciptakan unsur budaya organisasi yang baik disekitar lingkungan kerjanya, karena itu dapat mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Seperti melakukan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, rekan kerja maupun dengan unit-unit kerja yang ada di politeknik negeri Samarinda serta melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap pegawai.

Dari hasil observasi awal profesionalisme dan kemampuan komunikasi pegawai di Politeknik Negeri Samarinda sebenarnya sudah baik, baik vertical ,maupun horizontal. Pemimpin di Politeknik Negeri Samarinda berusaha untk merangkul dan

meningkatkan kinerja para pegawainya, salah satunya dengan komunikasi yang terjalin dengan baik dan intens, memberikan masukan tentang kinerja dan pelatihan yang diperlukan, sesuai dengan kebutuhan kerja. Hal inilah yang menjadi dasar mengapa penulis melakukan penelitian ini.

Memahami arti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai, maka perlu diteliti lebih jauh mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Budaya Organisasi Pegawai Politeknik Negeri Samarinda.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda?”.

DASAR TEORI

Budaya Organisasi

Banyak definisi tentang budaya organisasi diajukan oleh pakar seperti halnya Robbins dan Timoty (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2016) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Davis (dalam Moeheriono, 2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Ramli (2013) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, pegawai, peneliti, dan lain-lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Hubungan yang harmonis antarakaryawandan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Salah satu faktor kepribadian seorang yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Seiring terjadinya budaya organisasi karyawan pada instansi menjadi turun, walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Permasalahan ini akan menjadi hal yang sangat penting di instansi jika budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik. Terpenuhi semua kebutuhan pekerja maka akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Peran pimpinan sangat penting untuk bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dalam melakukan aktivitas instansi. Mengetahui kebutuhan karyawan maka akan dapat mencengah atau paling tidak meminimalkan timbulnya permasalahan kepegawaian yang ada di lingkungan instansi tersebut (Ramli, 2013).

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang sistematis, jelas, terencana sejak awal hingga akhir penelitian. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Subyek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Politeknik Negeri Samarinda berjumlah 239 orang. Penentuan jumlah sampel tidak ada ketentuan mutlak ini sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2015), bahwa dalam pengambilan dan penentuan jumlah sampel, sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak, dimana jika jumlah anggota populasi berada antara 101 sampai dengan 500, maka sampel dapat diambil 30-40%. Dalam penelitian ini diambil sampel 30% dari populasi berjumlah 239 orang yang diperoleh 71 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Negeri Samarinda berjumlah 71 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel terikat pada penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut peneliti adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku pegawai Politeknik Negeri Samarinda. Metode skala dalam penelitian adalah menggunakan skala likert.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan menurut peneliti adalah cara yang digunakan pimpinan Politeknik Negeri Samarinda dalam mempengaruhi pegawai. Metode skala dalam penelitian adalah menggunakan skala likert.

Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Metode statistik yang digunakan yaitu teknik analisis *korelasi product moment* yang merupakan analisis korelasi suatu hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis *korelasi product moment* adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah data subjek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas dengan menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodnes of Fit Test*.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antar ke dua variabel.

HASIL PENELITIAN

Analisis korelasi produk moment bertujuan untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda dapat dilihat dengan tingkat signifikansi, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut. Dimana hasil korelasi produk moment pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1

Kolerasi Product Moment Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Budaya Organisasi Pegawai Politeknik Negeri Samarinda

Variabel	Sig.	<i>Pearson Correlation</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional - Budaya Organisasi	0,000	0,809

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 1 diperoleh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Nilai *pearson correlation* adalah 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda adalah sangat kuat berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi yang menunjukkan untuk nilai antara 0,800 – 1,000 adalah sangat kuat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian antara gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,809 berarti nilai koefisien korelasi diantara 0,800 – 1,000 artinya sangat kuat. Sehingga ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siswatiningsih (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Teori tersebut didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priatna (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi turun naiknya semangat kerja. Organisasi dengan pemimpin transformasional akan menciptakan model budaya transformasional yang berkonsentrasi pada hubungan kontrak secara eksplisit dan implisit. Penelitian ini memiliki kelebihan dibandingkan penelitian lain dikarenakan menilai gaya kepemimpinan di organisasi atau institusi sedangkan penelitian lainnya dilakukan diperusahaan.

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor

yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi pendidikan. Untuk mencapai tujuan perguruan tinggi, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan pegawai terhadap pimpinannya. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin dalam pengembangan visi bersama, memotivasi para bawahan untuk berprestasi, pendistribusian kewenangan kepemimpinan. Kepemimpinan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional agar semua potensi yang ada dapat berfungsi secara optimal.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi yang ditempatinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi harus dirangsang untuk dapat memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga harus selalu berusaha menciptakan unsur budaya organisasi yang baik disekitar lingkungan kerjanya, karena itu dapat mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Unsur budaya organisasi yang baik harus dapat dimiliki oleh para pegawai-pegawainya dalam organisasi sehingga unsur-unsur tersebut dapat mendukung kerja para pegawai dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Organisasi yang efektif dan efisien harus dikelola secara profesional, pengelolaan organisasi yang profesional akan membentuk budaya organisasi yang profesional pula. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*Values*) dan juga budaya organisasinya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dan pembahasan mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda, sehingga semakin diterapkan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada pentingnya seorang pemimpin dalam pengembangan visi bersama, memotivasi para bawahan untuk berprestasi, pendistribusian kewenangan kepemimpinan.

Saran

1. Pegawai Politeknik Negeri Samarinda Pegawai diharapkan dapat mempertahankan dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik untuk dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan dan keadaan yang dihadapi oleh Politeknik Negeri Samarinda tersebut dengan diberikan pelatihan sebanyak 2 kali dalam setahun.

2. Politeknik Negeri Samarinda Pegawai Politeknik Negeri Samarinda cenderung menyukai gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi atasan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat agar budaya organisasi pegawai Politeknik Negeri Samarinda dapat meningkat dengan terus memberikan semangat kepada pegawai agar memberikan ide-ide yang kreatif dalam bekerja, dimana bagi Politeknik Negeri Samarinda, pegawai khususnya dosen merupakan ujung tombak bagi Politeknik Negeri Samarinda sehingga sedapat mungkin budaya organisasi selalu dijaga agar kinerja dapat maksimal.
3. Peneliti Selanjutnya / Pengembangan Ilmu Pengetahuan Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan variabel yang ada dengan sampel yang berbeda dan atau sampel yang digunakan lebih banyak sehingga diperoleh kesimpulan yang mendukung teori serta konsep yang telah ada sebelumnya, sedangkan bagi pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan lebih mengembangkan dengan bukti penelitian terdahulu dari konsep yang telah diteliti bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Jakarta : Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, M. (2007). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.

- Danim, Sudarman. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Dirga, Lestari. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Pegawai Negeri)*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1
- Fattah, N. (2010). *Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan*.
<http://ngops.blogspot.com/2010/12/dalam-melaksanakan-aktivitas-pemimpin.html>.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenambelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2008). *Psikologi Umum*. Bandung : Mandar Maju.
- Kreitner dan Kinicki. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ramli. (2013). *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*. Malang : Universitas Tribhuwana Tungadewi.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Timpe, A Dale. (2010). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja / Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. (2008). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Yamin, Martinis dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : Persada Press.