

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Aparatur Desa

Chintya Putri Sutisna, Nurleli

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

chintya.putri0107@gmail.com, unileli.unisba@gmail.com

Abstract—The phenomenon that occurs in the performance of village governance in Indonesia is the unclear division of tasks and authorities within the organization. Luck in the village government is largely determined by the performance of village officials who assist the village head in carrying out activities in the village government. Maximum employee performance will be obtained if transformational leadership and organizational culture are well implemented at Kecamatan Kabupaten Bandung. This study aims to determine the effect of transformational leadership and organizational culture on the performance of village apparatus employees. The method used in this research is the verification method with a quantitative approach. The source used is primary data. Using questionnaire techniques in collection with a sample size of 50 respondents. The sampling technique for non-probability sampling was convenience sampling. The test results show that transformational leadership and organizational culture have an effect on employee performance in Village Apparatus.

Keywords—*Transformational Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak—Fenomena yang terjadi pada kinerja pemerintahan desa di Indonesia ialah ketidakjelasan pembagian tugas serta wewenang dalam organisasi. Kemujuran pada pemerintahan desa sangat ditentukan oleh kinerja aparatur desa yang membantu kepala desa dalam menyelenggarakan kegiatan di pemerintahan desa. Kinerja karyawan yang maksimal akan diperoleh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang sudah diterapkan dengan baik di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung. Penelitian ini bertujuan supaya mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan aparatur desa. Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah metode verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Sumber yang digunakan data primer. Menggunakan teknik kuesioner dalam pengumpulan dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik penentuan sampel non probability sampling dengan jenis convenience sampling. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada aparatur desa.

Kata Kunci—*Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Tingkatan terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia ialah pemerintahan desa mempunyai tugas dan

fungsi terpenting dalam pelaksanaan program-program pemerintahan. Kemujuran pada pemerintahan desa ditentukan oleh kinerja aparatur desa yang membantu kepala desa dalam menyelenggarakan kegiatan di pemerintahan desa. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sinambela (2012:5) bahwa keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari seorang secara volume serta nilai yang sudah dicapai oleh bawahan pada saat menjalankan kewajiban yang sesuai tanggung jawab yang diberikan untuknya (Mangkunegara, 2009:18).

Namun permasalahan yang terjadi mengenai buruknya kinerja aparatur desa seperti yang diungkapkan oleh Ruswan (2020) bahwa permasalahan yang terjadi mengenai buruknya kinerja aparatur pemerintahan desa dalam hal pelayanan publik terhadap masyarakat, antara lain masih kurang efisien dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, kurang bisa bekerja sama dalam tim serta kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas di Desa Sukaslamet Kabupaten Indramayu. Oleh sebab karena itu yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti halnya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi menurut (Siagian pada Isvandiari, 2017).

Kepemimpinan pada esensinya ialah sebuah pertanggung jawaban. Kepemimpinan pada pemerintahan desa dapat diartikan sebagai cara seseorang yang memberikan arah, dorongan dan mengatur secara keseluruhan unsur – unsur organisasinya supaya mencapai tujuan organisasi sesuai harapan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins (2010:473) bahwa pemimpin yang dapat mengerahkan atensinya terhadap perkara yang dihadapi para pengikutnya serta mewariskan semangat dan dorongan guna mengapai sasaran.

Variabel yang berkenaan dengan kinerja karyawan selain kepemimpinan transformasional terdapat variabel lain yang mendorong fenomena di atas antara lain variabel budaya organisasi (Novziransyah dan Nanda, 2017) budaya organisasi memiliki kedudukan terpenting guna meningkatkan kinerja karyawannya karena memiliki fungsi sebagai pengikat komponen organisasi, yang menentukan identitas, energi serta motivasi yang menjadikan acuan bagi

para pengikut organisasi.

Selanjutnya budaya organisasi yang diungkapkan oleh Anthony dan Govindarajan (2005:111) bahwa keyakinan yang dianut, asumsi, serta norma perilaku yang akan diterima secara implisit aeksplisit dimanifestasikan diseluruh jajaran organisasi.

Berdasarkan dari pendahuluan yang sudah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ntara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemerintah desa di Kecamatan Majalaya Kab.Bandung.
2. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan pemerintah desa di Kecamatan Majalaya Kab. Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan yang diterapkan pemerintah desa di Kecamatan Majalaya Kab.Bandung.
4. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
5. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

Definisi dari Kepemimpinan Transformasional ialah Sebagaimana yang diungkapkan oleh Yukl (2010:313) bahwa kedudukan dari seseorang yang meraskan adanya anutan, rasa kagum, dan hormat pada pemimpinnya yang telah memotivasi agar melakukan hal lebih dari apa yang awalnya diharapkan mereka.

Definisi tersebut sama dengan apa yang diungkapkan oleh Rivai dan Mulyadi (2012: 132) bahwa pemimpin yang dapat memotivasi pengikut agar bertindak baik, dapat menaikan nilai tugas supaya lebih mengotoritaskan kepentingan organisasi bukan kepentingan individu.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional ialah kemampuan seseorang dalam memotivasi orang lain dalam melampaui kepentingan diri sendiri demi organisasi kearah yang lebih baik pada karyawan.

Indikator dan dimensi kepemimpinan transformasional yang diungkapkan oleh Wijayanto (2012:176) yaitu sebagai berikut antara lain : *Charisma, Inspiration, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration.*

B. Budaya Organisasi

Definisi budaya organisasi yang diungkapkan oleh Moeljono (2005:2) bahwa budaya organisasi ialah kepercayaan dan nilai yang memiliki arti untuk anggota organisasi serta dijadikan sebagai pedoman yang berlaku di dalam oganisasi.

Selanjutnya budaya organisasi menurut Darodjat (2015:236) ialah seperangkat sistem pada nilai, norma, keyakinan serta asumsi pada organisasi dan disepakati sebagai pedoman bagi setiap anggota organisasi dalam

memecahkan masalah.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya orgnisasi ialah sebuah perangkat sistem terhadap nilai, keyakinan, norma dan kebiasaan seseorang yang beraneka ragam didalam suatu organisasi sebagai pedoman untuk memecahkan masalah organisasi.

Robbins dan Judge (2016:497) mengatakan bahwa indikator budaya organisasi antara lain sebagai berikut Inovasi dan keberanian mengambil risiko, Memperhatikan detail, Orientasi pada Hasil, Orientation pada Orang, Orientation pada Tim dan Keagresifan .

C. Kinerja Karyawan

Definisi mengenai kinerja karyawan menurut Hasibuan (2013:100) ialah sesuatu hasil yang digapai seseorang saat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya definisi lain mengenai kinerja karyawan mneurut Rivai (2004:309) ialah perilaku yang dinampakkan pada seorang karyawan sebagai prestasi kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah perilaku yang mempengaruhi seberapa banyak hasil yang dicapai baik secara kuantitatif dan kualitatif guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja karyawan yang diungkapkan Mathis dan Jackson (2006:378) sebagai berikut antara lain: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kehadiran.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Berganda

TABEL 1. REKAPITULASI HASIL ANALISIS REGRESI

Model	Unstandardized Coefficiens		Standardized Coefficiens	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4.469	5.513		.811	.422
KT	.422	.106	.459	3.971	.000
BO	.487	.145	.388	3.356	.002

Pada tabel diatas diperoleh hasil mengenai persamaan analisis regresi linier berganda dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan antara lain sebgai berikut:

$$Y = 4.469 + 0.422 X1 + 0.487 X2$$

TABEL 2. UJI SIMULTAN (UJI F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	776.745	2	388.373	28.580	.000
Residual	638.683	47	13.589		
Total	1415.428	49			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji simultan nilai signifikansi diperoleh 0.000 yang mana ≤ 0.05 sehingga H_0 ditolak. Oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

TABEL 3. ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square
1	.741 ^a	.549

Hasil tabel diatas analisis koefisien korelasi yang diperoleh 0.741. Oleh karena itu diperoleh data R^2 sebesar 0.549 menunjukkan kemampuan pada variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat sebesar 54.9%, sebagiannya sebesar 45.1% dijelaskan oleh faktor lain.

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < 0,05$, dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan aparatur desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.

C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan budaya organisasi berkorelasi pada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,002 \leq 0,05$, dengan demikian, budaya organisasi pada kinerja karyawan aparatur desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung pengaruh yang signifikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil peneltiandan pembahsan diatas, dapat ditarik kesimpulan antara lain:

Kepemimpinan transformasional pada pemerintahan desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung dinilai sudah sangat baik. Namun masih terdapat kelemahan pada dimensi perhatian individu hal ini dikarenakan atasan kurang dapat memuji bawahan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Budaya organisasi pada pemerintahan desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung dinilai sudah dalam keadaan sangat baik. Namun masih terdapat kelemahan pada dimensi *Attention to Detail* hal ini dikarenakan kurangnya memperhatikan pekerjaan secara mendetail.

Kinerja karyawan pada pemerintahan desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung dinilai sudah dalam keadaan sudah maksimal. Namun masih terdapat kelemahan pada dimensi ketepatan waktu hal ini dikarenakan menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) aparatur desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) pada aparatur desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung.

V. SARAN

A. Sarana Operasional

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, sehingga mendapatkan saran pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Baiknya yang harus diperbaiki dari kepemimpinan transformasional pada aparatur desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung ialah seorang pemimpin yang kurang dapat memuji kepada aparatur yang sehingga kurang merasa dihargai didalam melakukan pekerjaannya.
2. Selanjutnya yang harus diperbaiki dalam budaya organisasi pada aparatur desa di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung ialah disiplin pada saat jam kerja, karena selalu menunda-nunda pekerjaan sehingga pelayanan terhadap masyarakat lebih mendetail kurang maksimal.

B. Sarana pengembangan Ilmu Pengetahuan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menyadari dengan keterbatasan waktu pada sampel yang diperoleh terlalu sedikit. Oleh karena itu jika waktu yang diberikan masih banyak maka sampel yang diperoleh akan lebih banyak sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. 2005. Manajemen Control System. Jakarta: Salempa Empat.
- [2] Darodjat, A. T. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung: Anggota Ikapi.
- [3] Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [4] Isvandari, A. (2017). "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan" Kediri, Jurnal JIBEKA, Vol. 1. 2017.
- [5] Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bandung: Refika Aditama.

- [6] Moeljono, D. 2003. Budaya Korporat dan keunggulan Korporasi. Jakarta: Alex Media.
- [7] Rivai, V. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku organisas.. Jakarta: PT Raja.
- [8] Robbins, S. P & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Ruswan. 2020. Kinerja Buruk Aparatur Desa Sukaslamet. Tersedia di <https://peraknew.com> [27/07/2020].
- [10] Wijanyanto. 2012. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Yuki, G. 2010. Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.