

Visionist

Vol. 8, Nomor 2–September 2019

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PENGURUS BUMKAM DAN PENYERTAAN MODAL TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI KAMPUNG <i>Aan Zeni, Andala R P Barusman dan Defrizal</i>	1-8
ANALISIS PERILAKU NASABAH DENGAN ADANYA LAYANAN <i>MOBILE BANKING</i> DI BANK SINARMAS TELUK BETUNG LAMPUNG <i>Ayu Tiara, Marzuki Noor dan Habibburahman</i>	9-14
ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DI DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG <i>Devi Agustiana, A. Suharyo dan V. Saptarini</i>	15-21
ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT <i>Dodi Irwansyah, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i>	22-29
HUBUNGAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA (ABK) DAN PENGAWASAN FUNGSIONAL DENGAN AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN <i>Meutia Yurisca, Haninun dan Hendri Dunan</i>	30-34
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG <i>Rendra, Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	35-38
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO <i>Rohim, Agus Wahyudi dan Marzuki Noor</i>	39-45
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PADA KEPUASAN SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS PELANGGAN TELKOMSEL PADA MEREK KARTU AS DI BANDAR LAMPUNG <i>Sri Nur F, Andala R P Barusman dan Iskandar A</i>	46-50

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 2	Halaman 1 – 50	Bandar Lampung Sept 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 8, Nomor 2 – September 2019

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung

Rendra Adhitya Albardi¹, Yusuf S. Barusman², M. Oktaviannur³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 80 pegawai yang dipilih berdasarkan metode proporsionate random sampling. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kepemimpinan dan budaya organisasi pada BPK RI perwakilan Provinsi Lampung masuk dalam kategori baik. Kepemimpinan berhubungan positif dengan budaya organisasi pada BPK RI perwakilan Provinsi Lampung

Kata kunci: *kepemimpinan; budaya organisasi*

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kelompok orang dalam suatu wadah yang bekerja sama dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu. Demi tercapainya tujuan tersebut, diperlukan figur seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan.

Menurut Kartono (1994), Iskandar & Monica (2015), pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Sedangkan kepemimpinan menurut Hasibuan (2006), Warganegara (2016), adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila seorang pemimpin mampu mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan yang telah direncanakan. Keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi, baik lembaga pemerintah ataupun organisasi komersial, akan selalu dikaitkan dengan peran pemimpin dari organisasi dimaksud. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam menentukan efektivitas suatu organisasi.

Selain itu, budaya organisasi dianggap memiliki peranan bagi organisasi dalam upayanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robins (2002) menyatakan bahwa budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Tiap organisasi memiliki kepemimpinan dan budaya organisasinya masing-masing, tidak terkecuali Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). BPK adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Visi BPK adalah menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat. Sedangkan Misi BPK adalah memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri serta melaksanakan tata kelola organisasi yang berintegritas, independen, dan profesional.

Pencapaian cita-cita yang tertuang dalam visi dan misi BPK diharapkan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan berlandaskan nilai-nilai dasar sebagai berikut:

- a. Integritas
Membangun nilai integritas dengan bersikap jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan
- b. Independensi

Menjunjung tinggi independensi, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu.

c. Profesionalisme

Membangun nilai profesionalisme dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku

Nilai-nilai dasar tersebut merupakan salah satu pembentuk utama atas budaya organisasi yang ada di BPK.

Selain itu, budaya organisasi juga dipengaruhi oleh individu-individu yang berada didalamnya. Kompleksitas pekerjaan yang tinggi membuat BPK merekrut calon pegawai dari berbagai macam bidang ilmu. Perekrutan pegawai yang terbuka dan dilaksanakan hampir diseluruh provinsi se-Indonesia juga berperan dalam membentuk keberagaman para pegawai BPK yang berasal dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda. Keberagaman-keberagaman tersebut kemudian memberikan bentuk budaya organisasi tersendiri yang berbeda dari organisasi lain.

Meskipun BPK sebagai sebuah organisasi secara keseluruhan memiliki budaya organisasi yang khas, tetapi tiap kantor perwakilan memiliki keunikan tersendiri akibat keberagaman individu didalamnya serta interaksi dengan budaya dan masyarakat dimana kantor perwakilan tersebut berada. Adalah Kepala Perwakilan sebagai figur yang dianggap memiliki peran dalam membentuk corak tersendiri atas unit kerja yang dipimpinnya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah “apakah ada hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung.

Sesuai dengan identifikasi permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung.

Metodologi

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Hasan (2002), data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui pegawai yang dijadikan responden melalui penyebaran kuisisioner

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuisisioner. Kuisisioner menurut Sugiyono (2009) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hasil jawaban kemudian diukur dengan menggunakan skala Likert dengan rentang pilihan jawaban dari 1 sampai dengan 5.

Hasil dan Pembahasan

Distribusi data jawaban responden hasil penyebaran kuisisioner pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa sebanyak 1 (1,25%) responden menyatakan kepemimpinan BPK RI perwakilan Provinsi Lampung masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 55 (68,25%) responden menyatakan kepemimpinan masuk dalam kategori baik, sebanyak 21 (26,25%) responden menyatakan kepemimpinan masuk dalam kategori cukup baik, sebanyak 3 (3,75%) responden menyatakan kepemimpinan masuk dalam kategori tidak baik, dan 0 (0%) responden yang menyatakan kepemimpinan masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai kepemimpinan yang dimiliki oleh BPK RI perwakilan Provinsi Lampung masuk dalam kategori baik.

Distribusi data jawaban responden hasil penyebaran kuisisioner pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa sebanyak 12 (15,0%) responden menyatakan budaya organisasi pada Pegawai BPK RI perwakilan Provinsi Lampung masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 61 (76,3%) responden menyatakan budaya organisasi masuk dalam kategori baik, sebanyak 7 (8,8%) responden menyatakan budaya organisasi pegawai adalah masuk dalam kategori cukup baik, 0 (0%) responden menyatakan budaya organisasi pegawai adalah masuk dalam kategori tidak baik, dan 0 (0%) responden yang menyatakan budaya organisasi masuk dalam kategori sangat tidak baik. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai budaya organisasi pada BPK RI perwakilan Provinsi Lampung masuk dalam kategori baik

Analisis data regresi linear berganda didapatkan nilai:

$$Y = 37.913 + 0.834 X.$$

- Nilai *constant intercept* (a) sebesar 37.913, menunjukkan nilai konstanta yang positif, artinya apabila kepemimpinan tidak berubah maka budaya organisasi akan tetap (konstan) memiliki nilai sebesar 37.913.
- Nilai koefisien regresi (b) X adalah sebesar 0.834, mengandung arti jika kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan budaya organisasi sebesar 0.834 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien korelasi menunjukkan kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0.723, hubungan antar kedua variabel tersebut adalah masuk dalam kategori “tinggi” karena berada pada interval (0.60-0.799) dan arah korelasi (+) artinya jika kepemimpinan ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan budaya organisasi dengan lebih baik. Sebaliknya jika kepemimpinan tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan budaya organisasi.

Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya nilai pengaruh kepemimpinan, terhadap budaya organisasi ditunjukkan oleh nilai R^2 (*R Square*) yaitu 0.523 atau 52.3%. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya budaya organisasi dijelaskan oleh kepemimpinan dengan nilai sebesar 52.3%. Sementara itu sisanya sebesar 47.7% dijelaskan oleh berbagai variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian

**Tabel 1 Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.913	4.308		8.801	.000
kepemimpinan_X	.834	.090	.723	9.251	.000

a. Dependent Variable: budaya_Y

Dari tabel di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada $X = 9.251$, dan t_{tabel} pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1.664. Berdasarkan perbandingan tersebut maka nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan adalah lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dan dengan taraf signifikan yaitu nilai sig. $X = 0,000 < 0,05$. Sesuai dengan hasil uji di atas, maka hipotesis penelitian dapat diterima.

Hal tersebut berarti hasil kepemimpinan (X) berhubungan secara positif dan signifikan dengan budaya organisasi BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung.

Hasil di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh O'Reilly (1989) yang menyatakan bahwa proses pembentukan norma-norma budaya organisasi diawali oleh kata-kata dan perbuatan-perbuatan dari para pemimpin.

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui Kepala Perwakilan memiliki hubungan yang cukup baik dengan para pegawai dalam hal hubungan penugasan maupun hubungan secara individu. Kepala Perwakilan dapat memotivasi dan mendukung pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai prosedur sekaligus memberikan tauladan bagi pegawai dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Akan tetapi, masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki antara lain adalah kuantitas dan kualitas komunikasi antara pimpinan dan bawahan pada saat terjadi perubahan kebijakan serta kemampuan pemimpin untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh pegawai.

Selain itu, pegawai BPK Perwakilan Provinsi Lampung sudah cukup baik dalam menerapkan nilai-nilai dasar organisasi yang merupakan salah satu pembentuk utama budaya organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dari komitmen sebagian besar pegawai untuk bersikap jujur dalam penugasan, bertindak objektif, serta bekerja keras dalam penyelesaian penugasan. Hal-hal yang masih harus ditingkatkan terkait budaya organisasi adalah transparansi pimpinan atas informasi terkait pekerjaan serta pemahaman pegawai atas konsekuensi terkait pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan.

Kepala Perwakilan diharapkan dapat mendukung serta memotivasi pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Salah satu cara paling efektif dalam memotivasi pegawai adalah dengan cara *leading by example* atau memimpin dengan memberikan contoh. Dengan memberikan teladan serta contoh yang baik, Kepala Perwakilan akan mendapatkan rasa hormat dari pegawai yang secara psikologis akan membuat pegawai mematuhi dan mengikuti perintah atasannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Schein (1992) yang menyatakan bahwa budaya diciptakan oleh pengalaman bersama, tetapi pemimpinlah yang memulai proses ini dengan memaksakan (mendorong) keyakinan, nilai-nilai, dan asumsinya.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan berhubungan positif dengan budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung.
- Kepemimpinan Kepala Perwakilan masuk dalam kategori baik, yang mana Kepala Perwakilan dianggap telah mampu dalam mendorong dan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawabnya masing-masing.
- Budaya organisasi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung masuk dalam kategori baik, yang mana pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya bersikap jujur, amanah, berupaya keras serta berkomitmen untuk menyelesaikan tugas sebaik mungkin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dapat disampaikan sebagai berikut:

- a. Kepala Perwakilan hendaknya meningkatkan kuantitas dan kualitas komunikasi dengan pegawai terutama pada saat terdapat perubahan kebijakan. Hal tersebut diharapkan akan membuat pegawai dapat lebih adaptif dan siap dalam menghadapi perubahan kebijakan serta agar proses pendelegasian tugas dari Kepala Perwakilan kepada pegawai dapat berjalan dengan baik.
- b. BPK Perwakilan Provinsi Lampung hendaknya mengadakan sosialisasi kepada pegawai terkait peraturan-peraturan yang berlaku beserta sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman pegawai terkait konsekuensi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan dalam kapasitasnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 1994) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell. D. F. (1991). *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. *Academy of Management Journal*, 34 (3).
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Schein, H Edgar. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Fransisco: Jossey Bass Publishers
- Schein, H Edgar. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. San Fransisco: Jossey Bass Publishers
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuwana, Wirawan P. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Terhadap Keefektifan Diklat di Pusdiklat BPK RI*
- Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. *International Conference On Law, Business and Governance (Icon-LBG)*.