



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KADER TP PKK

Marhayani¹, Anis Byarwati²

¹Alumni Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas YARSI

²Dosen Tetap Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas YARSI

Abstract

Received: 18 April 2016

Final Accepted: 8 May 2016

Published Online: 15 August 2016

Keywords:

Leadership, Organizational
Culture and Performance

Corresponding Authors:

* Marhayani

This study is intended to find out the impacts of leadership and culture of organization towards PKK framework worke's performance of Kelurahan Rawa Badak Utara. Research to place at the office of Kelurahan Rawa Badak Utara. Research took place at the office of Kelurahan Rawa Badak Utara at Jl. Alur Laut Utara No. 1 Kecamatan Koja, Jakarta Utara. Research method use was quantitative method with multiple regression approach, which utilizing questioners and survey, by creating a list of inquiries relates to the research object and distributed to the selected respondents. Survey outcomes are collected and ready to be processed. The 92 respondents on this study are PKK's framework workers. We found there are significantly positive impacts of leadership and culture of organization agains their performance. However, during parallel studies of variable results from both leadership and culture of organization, negative correlation could show under the leadership. But on the other hande, culture of organization maintains its positive impacts towards framework worker's performance.

Copy righ JEBA 2016., All rights reserved

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja PKK di Kelurahan Rawa Badak Utara. Penelitian bertempat di kantor Kelurahan Rawa Badak Utara. Penelitian berlangsung di kantor Kelurahan Rawa Badak Utara di Jl. Alur Laut Utara No 1 Kecamatan Koja, Jakarta Utara. Metode penelitian menggunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda, yang memanfaatkan pembagian kuesioner dan survei, dengan membuat daftar pertanyaan berkaitan dengan objek penelitian dan didistribusikan kepada responden yang dipilih. hasil survei dikumpulkan dan siap untuk diproses. Jumlah responden sebanyak 92 orang. Penelitian menemukan ada pengaruh signifikan positif kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Namun, variabel dari kedua kepemimpinan dan budaya organisasi, ber korelasi negatif budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kader PKK merupakan asset berharga sebagai penggerak bukan hanya kehidupan berorganisasi tapi juga penggerak di masyarakat, sebab suatu organisasi hanya akan mampu menjalankan program dan aktivitasnya untuk mencapai tujuan karena didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki potensi, solid, handal dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi yang mampu menjadi penggerak dan motivator bagi kader lain di semua kelompok kerja lain seperti kader Jumantik, kader Posyandu, kader BKB PAUD dan lain-lain.

Organisasi yang sukses merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi. Kedua elemen tersebut saling terkait; sebuah organisasi akan selalu mencerminkan nilai dan keyakinan pendirinya karena mereka adalah orang-orang yang membentuk ciri-ciri budaya organisasi dalam kurun waktu tertentu. Suatu organisasi berkembang dan budaya organisasi tersebut juga akan berkembang. Budaya baru akan membentuk pemimpin dan akan mempengaruhi segala tindakannya dalam berorganisasi (Popa, 2012). Secara empiris terdapat hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dengan kinerja organisasi, dimana budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Ogbonna and Harris, 2000).

Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, sehingga kemampuan efektif kepemimpinan memerlukan proses pengembangan yang terus menerus dan berkesinambungan, ditanamkan dan dirintis sepanjang masa. Kegagalan organisasi atau perusahaan sebagian besar diidentifikasi karena tidak adanya pemimpin yang efektif. Elenkov (2002); Obiwuru,dkk (2011); menyatakan bahwa perubahan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pimpinan organisasi merupakan unsur paling penting, karena pemimpinlah yang memiliki daya atau kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama yaitu bila budaya organisasi

mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat.

Kader PKK sangat menyadari bahwa kesuksesan suatu organisasi, selain membutuhkan kepemimpinan yang efektif, dibutuhkan pula adanya budaya organisasi yang kondusif sehingga seluruh kader dapat memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem milik bersama yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pembeda dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi yang sangat kental antara pemimpin dalam hal ini ketua TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara adalah budaya rasa kekeluargaan yang sangat dalam, rasa gotong royong yang tinggi, budaya mau menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dan sebagainya.

Tujuan Penelitian ini Sebagai Berikut: (1) Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader Di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara (2) Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kader Di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara (3) Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan tindakan atasan dalam interaksi sehari-hari dengan karyawannya. Hubungan kerja ini dapat dilihat dari nilai, standar, norma ataupun masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi emosi, perilaku dan perilaku karyawan (Belias dan Koustelios, 2014).

Kepemimpinan menurut Cebula dkk, (2012) meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Aspek interpersonal yaitu keadaan seseorang mampu mengubah, beradaptasi, dan mempertahankan.
2. Menetapkan arah pada tingkat yang lebih tinggi yaitu mempunyai visi organisasi dapat menjadi apa, adanya strategi lembaga, tujuan, dan mampu menilai langkah-langkah untuk menuju ke sana.
3. Mengarahkan bawahan. Mengkomunikasikan arah organisasi dan membangun rasa kebersamaan, memunculkan rasa kerjasama baik antar personal maupun tim dan membuat orang-orang termotivasi untuk mendukung inisiatif.

4. Memotivasi dan mengilhami. Menggerakkan orang untuk melaksanakan visi baru, memberi energi untuk mengatasi hambatan untuk berubah, dan menciptakan rasa yang memiliki makna dan tujuan.
5. Melakukan hal-hal yang dirasa benar.

Bass, (1985) menyatakan bahwa terdapat empat kunci dari kepemimpinan yang digunakan untuk mencapai perubahan positif dari karyawan dan organisasi, antara lain:

1. Karisma dan pengaruh ideal merupakan ciri utama dari kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan rasa percaya dan tanggung jawab dari karyawan kepada pemimpin tersebut yang dapat dilihat dari keyakinan, komitmen, keterlibatan dan etika.
2. Motivasi inspirasional, merupakan tindakan yang dapat mengkomunikasikan visi organisasi secara positif, terpercaya, dengan ditunjukkan adanya energi dan antusiasme semua pihak dalam rangka terciptanya visi organisasi yang menarik dan meyakinkan.
3. Pertimbangan individual; pemimpin transformasional melihat setiap karyawan sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan kualitas yang khusus, memiliki kekuatan dan kelemahan. Pemimpin transformasional menghargai setiap kontribusi individu.
4. Stimulasi intelektual; perbaikan terus-menerus dan pelatihan merupakan satu-satunya cara untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hal tersebut termasuk cerminan dari kreativitas pemimpin transformasional. Pemimpin transformasional dapat berubah dan beradaptasi dengan cara melakukan sesuatu untuk merangsang karyawan dan juga mendorong ide-ide baru dan saran yang berasal dari karyawan mereka. Pemimpin transformasional dapat memiliki dampak yang kuat terhadap orang-orang yang mengikuti mereka, keterampilan kepemimpinan mereka dapat memperbaiki praktik buruk atau internal konflik antara karyawan. Pemimpin transformasional dapat mendorong karyawan memiliki rasa kepemilikan untuk pekerjaan mereka sehingga membuat mereka lebih perhatian dan berdedikasi dengan apa yang mereka lakukan.

Budaya Organisasi

Gibson, (1997) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada disetiap organisasi. Kultur organisasi dapat

mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Harrison, (1996) telah memberikan empat jenis budaya organisasi yaitu kekuasaan, peran, tugas dan budaya pribadi. Budaya kekuasaan adalah jenis budaya di mana dominasi kekuasaan dibagi dan dikendalikan oleh beberapa anggota organisasi. Ada sisi positif dan negatif dari budaya ini. Di sisi positif, dapat membantu organisasi menjadi kuat, dinamis dan cepat merespon tuntutan eksternal. Di sisi sebaliknya, hal itu menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan mengakibatkan terpusatnya kemampuan dalam pengambilan keputusan. Budaya peran didasarkan pada kemampuan orang-orang untuk melaksanakan fungsinya masing-masing secara memuaskan dan biasanya terdapat dalam birokrasi. Pada budaya tugas, kekuasaan dan otoritas didistribusikan kepada orang yang tepat dan sesuai serta berorientasi pada kinerja dan hasil yang ingin dicapai. Budaya pribadi tercipta secara alami, seseorang akan mulai proyek dan siapa saja yang bergabung dalam proyek tersebut bekerja dengan pandangan dan minatnya, biasanya terjadi dalam organisasi kemanusiaan atau sosial dimana banyak relawan yang bekerja sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

Belias dan Koustelios, (2014) berpendapat bahwa fungsi keseluruhan organisasi atau lembaga terdiri dari banyak dimensi yang mempengaruhi proses rekrutmen dan manajemen, serta hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Oleh karena itu, budaya internal tertentu biasanya terbentuk dalam kerangka organisasi, yang merupakan pendekatan strategis dan koheren, sehingga orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut baik secara individu maupun kolektif dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat memastikan bahwa kebijakan dan praktek yang diikuti oleh organisasi didasarkan pada hubungan antara manajemen dan karyawan serta berhubungan dengan pembangunan manusia. Fungsi budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang untuk menggali potensi mereka dan menyadari bahwa potensi tersebut berguna dan penting bagi organisasi dan diri mereka sendiri.

Kinerja

Bacal, (1999) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman

mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Disisi lain, manajemen kinerja juga merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati, (Armstrong: 2004).

Hubungan Antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Secara empiris terdapat hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dengan kinerja organisasi, dimana budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Ogbonna dan Harris, 2000). Acar dan Acar, (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, sehingga kemampuan efektif kepemimpinan memerlukan proses pengembangan yang terus menerus dan berkesinambungan, ditanamkan dan dirintis sepanjang masa.

Elenkov, (2002); Obiwuru,dkk, (2011); menyatakan bahwa perubahan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pimpinan organisasi merupakan unsur paling penting, karena pemimpinlah yang memiliki daya atau kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya. Belias dan Koustelios (2014) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di sektor perbankan telah terbukti cukup tepat dan efektif, memiliki pengaruh positif pada beberapa aspek, seperti kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen kerja. Sama halnya dengan penelitian Shiva dan Suar, (2012) yang menyatakan bahwa bahwa kepemimpinan transformasional membangun budaya organisasi yang menunjang efektivitas LSM.

Nyameh, (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi juga mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan karyawan dimana hal ini merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan (Lok dan Crawford: 2003; Zahari dan Shurbagi: 2012).

Penelitian Terdahulu

Lok dan Crawford, (2003) Penelitian ini menguji dampak dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap manajer di Australia dan Hong Kong. Responden penelitian ini sebanyak 219 manajer dari Hong Kong dan 118 dari Australia. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan secara statistik terhadap tingkat kepuasan diantara dua kelompok tersebut. Nilai rata-rata budaya organisasi seperti inovatif dan tingkat suportivitas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi para manajer Australia lebih tinggi dibanding dengan Hong Kong. Namun bila dua kelompok sampel tersebut digabung, maka budaya inovasi dan suportivitas, serta gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen. *Initiating structure* pada gaya kepemimpinan mempunyai dampak negatif terhadap kepuasan kerja pada sampel gabungan. Tingkat pendidikan responden memiliki dampak negatif pada kepuasan dan positif pada komitmen. Kebudayaan nasional berpengaruh terhadap usia responden pada kepuasan, dengan dampak yang lebih positif pada manajer Hong Kong dibandingkan manajer Australia.

Zahari dan Shurbagi, (2012) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap hubungannya antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di sektor minyak bumi pada perusahaan minyak nasional Libya (Oil Corporation National Libya / NOC). Penelitian ini dilakukan dengan mengukur data yang dikumpulkan dengan menggunakan skala Likert. *The Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), Instrumen Penilaian Budaya Organisasi dan Survei Kepuasan Kerja (JSS) digunakan dalam penelitian ini. Metode survei kuantitatif diterapkan dan sampel 50 karyawan dari *National Oil Corporation Libya* terpilih sebagai sampel random sampling untuk menjawab instrumen studi. Software SPSS digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan berdasarkan *descriptive statistics* (*mean*, standar deviasi, persentase, *T-test*, dan *Pearson Korelasi Coefficient*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin *National Oil Corporation Libya* mengikuti gaya kepemimpinan transformasional untuk mengelola organisasi mereka dan budaya organisasi yang dominan di NOC Libya adalah budaya Hirarki sedangkan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah hubungan yang signifikan positif.

Ogbonna dan Harris, (2000) penelitian membuktikan secara empiris hubungan antara tipe kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pada perusahaan-perusahaan di Inggris. Budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi: *Competitive culture*, *Innovative cultur*, *Bureaucratic culture* dan *Community culture*, sedangkan tipe kepemimpinan yang dimaksud adalah *Participative leadership*, *Supportive leadership* dan *Instrumental leadership*. Responden dari setiap perusahaan yang menjadi sampel adalah *senior executive*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* (Analisis Jalur). Penelitian ini pada akhirnya menyimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja dimediasi oleh bentuk budaya organisasi yang ada pada waktu tertentu.

Popa, (2012) meneliti tentang hubungan efektivitas kepemimpinan dengan kinerja organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Descriptive Qualitative* dan studi kepustakaan dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian memnunjukkan bahwa organisasi yang sukses merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi. Kedua elemen tersebut saling terkait; sebuah organisasi akan selalu mencerminkan nilai dan keyakinan pendirinya karena mereka adalah orang-orang membentuk ciri-ciri budaya organisasi dalam kurun waktu tertentu. Suatu organisasi berkembang dan budaya organisasi tersebut juga akan berkembang. Budaya baru akan membentuk pemimpin dan akan mempengaruhi segala tindakannya dalam berorganisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi berhubungan secara langsung dengan gaya kepemimpinan dan relevansi keyakinan pendiri, nilai-nilai, peluang dan kendala yang dihadapi organisasi pada saat tertentu. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karena kinerja tidak dapat dicapai dalam keadaan ketiadaan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dalam bentuk kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang merupakan kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

Populasi dan Sampel

Penelitian akan dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi yang ada. Sampel yang dipilih secara acak akan memungkinkan semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 167 orang yang merupakan jumlah dari seluruh kader PKK yang ada di Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja. Sampel yang dibutuhkan dapat dihitung melalui rumus Taro Yamane, (1967) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2+1}$$

dimana;

n = jumlah sampel yang diinginkan

N= jumlah populasi

d = tingkat kesalahan($\alpha=5\%$)

Variabel dan Definisi Operasional

Berdasarkan penelitian terdahulu maka didapat variabel dependen dan independen dalam penelitian ini. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja sedangkan variabel independennya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Adapun, definisi operasional variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Pembentukan Kuesioner

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Kuesioner
Kepemimpinan	Pengaruh ideal (karisma)	Pemimpin dapat membagi tugas dan wewenang dengan baik sehingga kader merasa mendapat kepercayaan dan tanggung jawab
	Motivasi inspirasional	Pemimpin mempunyai visi yang dapat memacu kerja kader
	Pertimbangan individual	Pemimpin dapat menghargai dan mengakui kerja kader
	Stimulasi intelektual	Pemimpin memberikan pelatihan atau <i>training</i> kepada kader
	Aturan	Setiap bagian dan kegiatan terdapat aturan sendiri-sendiri.
	Spesialisasi	Setiap kader dapat melakukan

Budaya organisasi		kegiatan sesuai keahliannya dan diberikan kesempatan menggunakan metodenya sendiri
	Hirarki	Sistem pengawasan dalam organisasi dan ketegasan peraturan dalam organisasi
	<i>Impersonality</i>	Terdapat kader yang masih kesulitan dalam bergaul atau bersosialisasi dengan kader lain
	Akuntabilitas	Setiap kegiatan dapat dipertanggungjawabkan dan setiap kader memiliki keterbukaan dengan kader lainnya.
	Kerja sama tim	Segala sesuatu yang berhubungan dengan program atau kegiatan yang ada dibicarakan secara sungguh-sungguh dan menyeluruh kepada semua kader.
	Keterlibatan kader	Kader mempunyai kesempatan yang sama dalam setiap kegiatan
	Komitmen kader	Setiap kader mempunyai kesetiaan terhadap organisasi serta memiliki rasa aman
Kinerja	Target program dibuat	Terdapat evaluasi dari setiap kegiatan yang telah dilakukan
	Tujuan	Tujuan setiap kegiatan selaras dengan tujuan organisasi
	Sarana prasarana	Terdapat sarana dan prasarana yang memadai dan kader diberikan kesempatan dalam menggunakannya.
	Lingkungan kerja organisasi	Lingkungan kerja organisasi dapat memacu kader menyelesaikan tugasnya dengan baik

Sumber: diolah dari berbagai sumber (2015)

Metode Analisis Data

Model persamaan yang akan di bentuk merupakan persamaan regresi berganda, yaitu:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Y = Variabel Dependent (Kinerja Pegawai)

a = Harga Konstan

b = Nilai-nilai variabel Independen

X₁ = Variabel Kepemimpinan

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dimensi kepemimpinan (K) ini dilakukan pada seluruh butir kuesioner yang berjumlah 23 buah. Hasil pengolahan terdapat beberapa butir kuesioner yang tidak valid, oleh karenanya pada saat pengujian kedua tidak diikutsertakan dalam pengolahan data lebih lanjut. Adapun butir kuesioner dimensi kepemimpinan yang tetap ikut serta dalam pengolahan data lebih lanjut adalah K2, K7, K9, K10, K11 K12 K15 K16 K17 K19 dan K20. Sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cornbach'sAlpha* untuk dimensi kepemimpinan adalah 0,931. Berdasarkan nilai tersebut, pernyataan pada dimensi kepemimpinan adalah *reliable*

Uji validitas dimensi budaya organisasi (BO) ini dilakukan pada seluruh butir kuesioner yang berjumlah 23 buah terdapat beberapa butir kuesioner yang tidak valid, oleh karenanya pada saat pengujian kedua tidak diikutsertakan dalam pengolahan data lebih lanjut. Adapun butir kuesioner dimensi budaya organisasi yang tetap ikut serta dalam pengolahan data lebih lanjut adalah BO1, BO2, BO3, BO6, BO9, BO10, BO11, BO12, BO13, BO14, BO15, BO16, BO17, BO18, BO19, BO20, BO22 dan BO23. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *Cornbach'sAlpha* untuk dimensi budaya organisasi adalah 0,944. Berdasarkan nilai tersebut, pernyataan pada dimensi budaya organisasi adalah *reliable*.

Uji validitas dimensi Kinerja Kader (KK) ini dilakukan pada seluruh butir kuesioner yang berjumlah 24 buah beberapa butir kuesioner yang tidak valid, oleh karenanya pada saat pengujian kedua tidak diikutsertakan dalam pengolahan data lebih lanjut. Adapun butir kuesioner dimensi kinerja kader yang tetap ikut serta dalam pengolahan data lebih lanjut adalah KK3, KK4, KK7, KK8, KK9, KK11, KK13, KK14, KK16, KK18, KK19, KK20 dan KK21. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *Cornbach'sAlpha* untuk dimensi kinerja kader adalah 0,935. Berdasarkan nilai tersebut, pernyataan pada dimensi kinerja kader adalah *reliable*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas di peroleh nilai rasio skewness adalah negatif 1,717 dan rasio kurtosis adalah 2,5. Dari hasil penghitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model dikatakan terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas diperoleh nilai *Variance Inflationary Factor* (VIF) masing-masing variabel lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 3,657 dan 3,657. Dari hasil penghitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas (Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Mode		Collinearity Statistics	
1		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,273	3,657
	BudayaOrganisasi	,273	3,657

a Dependent Variable: KinerjaKader

Sumber: Kuesioner, data diolah (2015)

Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji Glejser dan diperoleh nilai t statistik variabel kepemimpinan tidak signifikan akan tetapi variabel budaya organisasi signifikan secara statistik. Dari hasil penghitungan tersebut, disimpulkan bahwa model ini masih mengalami masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Kader (Tabel 3) berikut:

Tabel 3 Hasil Uji

Mode	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
1	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,006	5,897		4,918	,000
Kepemimpinan	,735	,110	,576	6,693	,000

a Dependent Variable: KinerjaKader

Sumber: Kuesioner, data diolah (2015)

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa model yang terbentuk adalah:

$$Y = 29,006 + 0,735X_1$$

Dari model dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja kader. Apabila kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja kader akan meningkat sebesar 0,735 satuan dan apabila tidak ada kepemimpinan atau nilai X_1 sebesar 0 maka nilai kinerja kader sebesar 29,006.

Pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja kader ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan teori penelitian. Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, sehingga kemampuan efektif kepemimpinan memerlukan proses pengembangan yang terus menerus dan berkesinambungan, ditanamkan dan dirintis sepanjang masa. Kegagalan organisasi atau perusahaan sebagian besar diidentifikasi karena tidak adanya pemimpin yang efektif. Elenkov (2002); Obiwuru, dkk (2011); Imraan dkk, (2012) menyatakan bahwa perubahan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Kader (Tabel 4) berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,833	4,881		2,629	,010
BudayaOrganisasi	,582	,051	,769	11,406	,000

a Dependent Variable: KinerjaKader

Sumber: Kuesioner, data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa persamaan yang terbentuk yaitu:

$$Y = 12,833 + 4,881X_2$$

Dari persamaa dapat diketahui bahwan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja kader. Apabila budaya organiasai meningkat 1satuan maka kinerja kader akan meningkat sebesar 4,88 satuan dan apabila tidak ada budaya organisasi atau nilai X_2 sebesar 0 maka nilai kinerja kader sebesar 12,833.

Pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja kader ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan teori penelitian. Nyameh (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi juga mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan karyawan dimana hal ini merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan (Lok dan Crawford: 2003; Zahari dan Shurbagi: 2012).

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader (Tabel 5) berikut:

Tabel 5 .Hasil Uji

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,765	4,844		3,048	,003
	Kepemimpinan	-,368	,161	-,288	-2,290	,024
	BudayaOrganisasi	,768	,095	1,015	8,055	,000

a Dependent Variable: KinerjaKader

Sumber: Kuesioner, data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa persamaan yang terbentuk yaitu:

$$Y = 14,765 - 0,368X_1 + 0,768X_2$$

Dari persamaa dapat diketahui bahwan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan dengan kinerja kader. Apabila kepemimpinan meningkat 1satuan maka kinerja kader akan turun sebesar 0,368 satuan. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja kader. Apabila budaya organiasai meningkat 1satuan maka kinerja kader akan meningkat sebesar 0,768 satuan. Jika tidak ada kepemimpinan dan budaya organisasi atau nilai X_1 dan X_2 sama dengan 0 maka nilai kinerja kader sebesar 14,765.

Tabel 6 . Kontribusi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783(a)	,614	,605	3,498

a Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan

b Dependent Variable: KinerjaKader

Sumber: Kuesioner, data diolah

Pada Tabel 6 diketahui bahwa R kuadrat dari model yang terbentuk sebesar 61,4 persen. Hal tersebut berarti bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja kader sebesar 61,4 persen sedangkan sebesar 38,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model.

Pengaruh negatif antara kepemimpinan dengan kinerja kader ini tidak sesuai dengan landasan teori yang dibangun. Apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja

kader justru menurun, hal ini dapat diakibatkan adanya banyak faktor seperti kurang mendalamnya pertanyaan kuesioner dan kurang banyaknya sampel penelitian yang diambil.

Pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja kader ini sesuai dengan landasan teori yang dibangun. Apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja kader akan meningkat juga. Pengaruh kedua variabel yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader dinilai masih rendah (dari uji F) karena belum memengaruhi model secara keseluruhan, masih terdapat faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam model tersebut. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan terhadap kinerja kader, sehingga melalui budaya organisasi inilah diharapkan kepemimpinan dapat ditingkatkan dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja kader. Hal tersebut terjadi karena budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Ogbonna dan Harris, 2000).

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK. Apabila variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dianalisis secara bersama terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja kader. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja kader.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A.Zafer dan Pinar Acar. 2014. Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational Performance in Turkish Hospitals. *Emerging Market Journal, Volume 3 No 3*.
- Bacal, R. 1999. Performance Management. New York: Mc.Graw-Hill.
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York: The Free Press
- Belias, Dimitrios dan Athanasios Koustelios. 2014. Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sector: A Review. *International Review of Management and Marketing, Vol. 4, No. 3, pp.187-200*.

- Cebula, Nancy; Elizabeth Craig; John Eggers; Marge Douville Fajardo; James Gray; Theresa Lantz. 2012. *Achieving Performance Excellence: The Influence of Leadership on Organizational Performance*. the National Institute of Corrections, U.S. Department of Justice.
- Elenkov, Detelin S. 2002. Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research* 55.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. Donnelley, James H. Jr. 1997, *Organizational Behavior : Structure, Processes*, Boston, Richard D. Irwin, Inc.
- Harrison, C. 1996. *Safety Culture*. In: *Van Steen J* (ed.). Safety Performance Measurements.
- Lok, Peter dan John Crawford. 2004. The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment A Cross-National Comparison. *Journal of Management Development*, Vol. 23 No. 4, 2004, pp. 321-338.
- Nyameh, Jeromeh. 2013. Moderating Effects Of Organizational Culture On Human Resource Management And Employee's Performance. *African Journal of Business Management* . Vol. 7(28), pp. 2767-2774, 28 July, 2013.
- Obiwuru, Timothy C, Andy T. Okwu, Victoria O. Akpa dan Idowu A. Nwankere. 2011. Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.7 [100-111], October- 2011.
- Ogbonna, Emmanuel and Lloyd C. Harris. 2000. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management* 11:4 August 2000 766–78.
- Popa, Brindusa Maria. 2012. The Relationship Between Leadership Effectiveness dan Organizational Performance. *Journal of Defense Resource and Management..* Vol 3, Issue 1(4)/2012.
- Shiva, M. S. A. Mahalinga dan Damodar Suar. 2012. Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organization. *Intenational Societi for Third-Sectoc Research*, *Voluntas* 23:684–710.
- Yamane, Taro. 1967. *Statistics: An Introductory Analysis*, 2nd Edition. New York: Harper and Row.

Zahari, Ibrahim Bin dan Adel Mohamed Ali Shurbagi. 2012. The Effect of Organizational Culture and the Relationship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya. *International Business Research*; Vol. 5, No. 9.