

**PENGARUH KOMITMEN TUGAS PIMPINAN PERUSAHAAN DAN BUDAYA
ORGANISASI KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV
TRIKARSA UTAMA**

Agung Prasetyo
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor
agung110779@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to reveal the influence of the Commitment of Corporate Leadership (X1) and organizational culture (X2) to the effectiveness of employee work (Y). The research method used was a survey method. The sampling technique uses stratified random sampling. The research sample amounted to 48 respondents. The trial results of the research instruments show that the reliability of the Likert scale instrument of organizational culture is 0.917, work motivation is 0.792, and work effectiveness is 0.854. Analysis of the data used is regression analysis. The conclusion of the research results revealed: (1) There is an influence of the Commitment of the Leadership of the Company to the effectiveness of the work of employees. From the analysis results obtained a regression coefficient of 3,336 means that the influence of the Commitment of the Leadership of the Company amounted to 33.36%. (2) There is a positive influence of organizational culture on work effectiveness. From the analysis results obtained a correlation coefficient of 3742 means that there is a positive influence of organizational culture on work effectiveness by 37.42%. (3) There is a positive influence of the Commitment of the Company's Leadership Tasks and organizational culture together on work effectiveness. From the results of the analysis obtained a regression value of 14.58 means that there is a positive influence on the Commitment of the Leadership of the Company and organizational culture together on work effectiveness is 14.58%.

Keywords: leadership commitment, organizational culture, work effectiveness, employees

نبذة مختصرة

(X2) والثقافة التنظيمية (X1) تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير التزام القيادة المؤسسية (Y) على فعالية عمل الموظف. كانت طريقة البحث المستخدمة هي طريقة المسح. تستخدم تقنية (Y) على فعالية عمل الموظف أخذ العينات عينات عشوائية طبقية. بلغت عينة البحث 48 مستجيباً. تظهر نتائج التجارب لأدوات البحث أن موثوقية أداة مقياس ليكرت للثقافة التنظيمية هي 0.917 ، ودافع العمل 0.792 ، وفعالية العمل 0.854. تحليل البيانات المستخدمة هو تحليل الانحدار. كشفت نتائج البحوث عن: (1) تأثير التزام قيادة الشركة بفاعلية عمل الموظف. من نتائج التحليل التي تم الحصول عليها معامل الانحدار من 3336 يعني أن تأثير التزام قيادة الشركة بلغ 33.36%. (2) هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على فعالية العمل. من نتائج التحليل التي تم الحصول عليها معامل الارتباط 3742 يعني أن هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على فعالية العمل بنسبة 37.42%. (3) هناك تأثير إيجابي للالتزام بمهام القيادة في الشركة والثقافة التنظيمية معاً على فعالية العمل. من نتائج التحليل التي تم الحصول عليها قيمة الانحدار 14.58 يعني أن هناك تأثير إيجابي على التزام قيادة الشركة والثقافة التنظيمية معاً على فعالية العمل هي 14.58%.

الكلمات المفتاحية: التزام القيادة ، الثقافة التنظيمية ، فعالية العمل ، الموظفون

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 48 responden. Hasil uji coba instrumen penelitian menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen skala likert budaya organisasi sebesar 0,917, motivasi kerja sebesar 0.792, dan efektivitas kerja sebesar 0.854. Analisis data yang digunakan adalah analisa regresi. Kesimpulan hasil penelitian mengungkap: (1) Terdapat pengaruh Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai koefisien regresi sebesar 3.336 berarti bahwa pengaruh Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan sebesar 33.36%. (2) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap efektivitas kerja. Dari hasil analisis didapat nilai koefisien korelasi sebesar 3.742 berarti bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap efektivitas kerja sebesar 37.42%. (3) Terdapat pengaruh positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja. Dari hasil analisis didapat nilai regresi sebesar 14.58 berarti bahwa terdapat pengaruh positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 14.58%.

Kata Kunci: komitmen pimpinan, budaya organisasi, efektivitas kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Paradigma baru Manajemen SDM dalam rangka meningkatkan kualitas secara efektif dan efisien, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan itu.

Rumusan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha. Proses pengembangan sumber daya manusia tersebut harus menyentuh berbagai bidang sumberdaya manusia yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin Perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, lebih-lebih pimpinan perusahaan sebagai pemimpin sumberdaya manusia di perusahaan merupakan suatu tuntutan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi sumberdaya manusia.

Pimpinan perusahaan merupakan salah satu komponen sumberdaya manusia yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Erat hubungannya antara mutu pimpinan perusahaan dengan berbagai aspek kehidupan perusahaan seperti disiplin perusahaan, iklim budaya organisasi perusahaan.

Dalam dunia sumberdaya manusia mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah kultur akademis yang pada intinya mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), ethos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap karyawan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan efektivitas kerjanya. Perbedaan karyawan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para karyawan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Komitmen tugas pimpinan adalah keyakinan (identifikasi), kesediaan (keterlibatan) serta keinginan (loyalitas) pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Komitmen tugas bukan sekedar menjalankan tugas pokok dan fungsi, tetapi kunci utama pelaksanaan komitmen tugas justru pada proses menjalankan tupoksi secara cepat dan tepat apa yang seharusnya tidak terjadi atau apa yang seharusnya diantisipasi dengan *respons time* yang secepat-cepatnya sesuai

dengan peraturan yang berlaku. Perubahan kondisi dan penyimpangan proses dalam bentuk apapun pasti terjadi entah dimulai dari gangguan atau kerusakan internal maupun pengaruh eksternal yang tidak dikehendaki yang sulit diprediksi sebelumnya. Pimpinan perusahaan dituntut mampu menghadapi gangguan, tantangan dan perubahan ini dengan baik. Komitmen tugas dapat digunakan sebagai peringatan dini agar tidak terjadi penyimpangan tugas. Komitmen tugas juga merupakan alat untuk mengatasi dan mengatur kembali sesuai dengan tujuan yang akan terjadi.

Sehubungan dengan hal tersebut, saat ini peranan Pimpinan Perusahaan sebagai pemegang kekuasaan utama keberhasilan perusahaan seharusnya dapat melakukan tupoksinya dengan efektif, tetapi dalam kenyataannya tidak semua Pimpinan Perusahaan memahami pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tupoksinya tersebut, karena dari pengalaman terlihat pelaksanaan kegiatan organisasi tidak mencapai hasil yang efektif dan tujuan yang telah direncanakan sering tidak tercapai, malah sering muncul berbagai permasalahan yang sulit dicari jalan keluarnya, sehingga permasalahan yang seharusnya segera diatasi dapat berlarut-larut penyelesaiannya dan mungkin juga bisa terbengkalai.

Komitmen tugas memang harus selalu diupayakan semaksimal mungkin agar Pimpinan Perusahaan dalam mengelola organisasi dapat melihat dan mempunyai berbagai pandangan dalam melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan melakukan pengaturan kembali terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kebijaksanaan yang sedang berjalan terhadap perencanaan organisasi. Dengan melakukan komitmen tugas diharapkan nantinya Pimpinan Perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan organisasi.

Dalam rangka untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen tugas Pimpinan Perusahaan perlu dilakukan suatu penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya komitmen Pimpinan Perusahaan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut maka dapat dilakukan optimalisasi melalui serangkaian tindakan atau perlakuan (*treatment*) sehingga bermuara pada optimalnya komitmen Pimpinan Perusahaan. Selain faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yang telah disebutkan di atas, tentunya masih ada faktor-faktor berikut. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan kegiatan rutinitas pekerjaan tidak saja menuntut kemampuan menguasai pekerjaannya. Tetapi karyawan melaksanakan tugas profesionalnya dituntut kemampuan lainnya, yaitu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Kondisi tempat kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat terwujud jika karyawan mampu mengatur suasana kerja.

Agar bekerja lebih efektif, pimpinan harus meningkatkan kesempatan belajar bagi karyawan. Karyawan harus menanamkan kedisiplinan waktu dalam bekerja, yaitu memulai dan mengakhiri bekerja dengan tepat waktu. Hal ini kesempatan bekerja akan lebih banyak dan optimal serta karyawan dapat menunjukkan keseriusan saat bekerja. Semakin banyak pekerjaan yang selesai tepat waktu maka semakin efektif kerja karyawan. Sedangkan dalam meningkatkan efektifitas dalam bekerja hendaknya karyawan mampu merencanakan program pekerjaan dan sekaligus mampu pula dalam interaksi bekerja.

Sebaliknya apabila karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif, maka apa yang diarahkan oleh pimpinan tidak akan dapat terselesaikan, dan akhirnya pekerjaan akan terbengkalai. Permasalahan ini timbul, disebabkan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memiliki seluruh kompetensinya, yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Efektivitas bekerja dari faktor karyawan terjadi, jika ditunjang oleh: (1) tingkat kecerdasan para karyawan yang memadai, (2) penyediaan waktu yang cukup untuk bekerja, dan (3) kepedulian pimpinan terhadap sumberdaya manusia karyawannya, dengan memantau kegiatan karyawan, seraya memperingati, menegur, dan mendorong untuk lebih giat. Memang perlu kita sadari, bahwa tidak mungkin karyawan dapat menciptakan efektivitas bekerjanya dengan tanpa adanya dukungan andil dari motivasi karyawan itu sendiri.

Dukungan dari sarana dan prasarana adalah sangat penting, oleh karena itu karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan secara efektif bila didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Disamping sarana dan prasarna, komunikasi karyawan dengan lainnya, dan lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Begitupun dari faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa faktor kompensasi bagi karyawan juga merupakan faktor penting yang harus mendapatkan perhatian. Bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh ; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Kajian Teori

A. Efektivitas Kerja

Istilah efektivitas kerja terdiri dari dua kata, yaitu efektivitas dan kerja. Untuk mendapatkan pengertian efektivitas kerja, penulis akan bertitik tolak dari pengertian efektivitas menurut etimologis, kata efektivitas dan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh pendapat para ahli sebagai berikut :

Menurut Soekarno (2004 : 42) mengatakan yang dimaksud dengan efektivitas adalah:

Pencapaian tujuan/hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan/digunakan. Dengan demikian maka dalam pengertian efektivitas yang diutamakan atau dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikendaki/diinginkan tanpa memperdulikan faktor-faktor yang telah dikeluarkan berapa besarnya.

Sedangkan Pariata Westra (2000 : 9) mengemukakan pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki.

Selanjutnya Emerson dalam Soewarno Handayani (2000 : 16) mengemukakan, efektivitas adalah pengukuran dalam arti sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Prokopenko (2000 : 5) mengatakan : *“Effectiveness as the degree to which goals are attained”*. Karakteristik efektivitas dalam hal ini adalah pencapaian tujuan. Kontz dan Weinrich (2001 : 8) juga mengatakan hal yang sama bahwa *“Effectiveness is the achievement of objectives”*. Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa efektivitas diukur dari pencapaian tujuan dari sesuatu kegiatan yang dilakukan.

Betham dalam Simamora (2005 : 117) menyatakan bahwa: “Efektivitas adalah suatu cara atau prosedur sistemik untuk menyingkirkan adanya duplikasi fasilitas yang tidak diperlukan, memperbaiki dan menyempurnakan koordinasi, mengidentifikasi teknik ataupun mekanisme penghematan tenaga kerja setinggi mungkin”.

Berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan dapat dipahami bahwa karyawan merupakan komponen penting dalam proses pembelajaran. Tujuan pembelajaran adalah untuk tercapainya peningkatan pengetahuan, pemahaman, kreativitas, kepekaan terhadap suatu bidang tertentu. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Soekarno (2004 : 42) yang mengemukakan bahwa: “Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan”.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2005 : 151) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja (dalam perspektif karyawan) sebagai berikut:

Efektivitas kerja (karyawan, *Pen.*) berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bagaimana tugas tersebut diselesaikan, dan tidak terutama untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang diperlukan untuk itu.

Adapun dimensi yang dapat digunakan untuk melihat efektivitas kerja, Gibson dkk. (2005: 117) terdiri dari : (1) Teknik Kerja; (2) Kemampuan Kerja; (3) Adaptasi; dan (4) Hasil Kerja.

Dari uraian di atas penulis sintesiskan bahwa efektivitas kerja karyawan adalah pencapaian kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya melalui metode yang digunakan karyawan, kemampuan yang dimilikinya, penyesuaian terhadap lingkungannya, dan hasil kerjanya sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan dimensi-dimensi yang digunakan untuk efektivitas kerja karyawan, yaitu: (1) Teknik kerjakaryawan; (2) Kemampuan kerjakaryawan; (3) Adaptasikaryawan; dan (4) Hasil kerjakaryawan.

Adapun indikator-indikator tiap dimensi adalah sebagai berikut : (1) Teknik kerja karyawan, yaitu meliputi: Mengenal dan menguasai pekerjaannya; (2) Kemampuan karyawan,

yaitu meliputi: Memilih dan menyusun prosedur instruksional yang tepat, Melaksanakan program kerja; (3) Adaptasi karyawan, yaitu meliputi: Mengatur tata ruang kerja, Menciptakan iklim kerjayang serasi, Mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak, dan (4) Hasil kerja karyawan, yaitu meliputi: Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan, Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, Memiliki keunggulan bersaing.

B. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Dalam kelompok tertentu ada suatu peraturan atau ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan dan memecahkan sesuatu permasalahan. Peraturan atau ketentuan yang ditetapkan tersebut harus dijunjung bersama untuk dilaksanakan sehingga merupakan suatu kepercayaan dan mempunyai nilai yang dapat membentuk dan menunjukkan perilaku para negaranya.

Smircich (2003 : 339-358) mengungkapkan bahwa untuk memahami budaya organisasi dapat dipandang dari dua sudut pandang, yaitu : (1) antropologi; dan (2) teori organisasi. Dalam kajian ilmiah dapat dilakukan melalui pendekatan *structural functional, living organism, organizational (corporate) culture*.

Pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami budaya organisasi adalah melalui pendekatan dari aspek budaya dan aspek organisasi. Dengan pemahaman kedua aspek tersebut, langkah selanjutnya adalah dengan cara melalui pendekatan kedua aspek tersebut secara sinergi. Slocum dalam West (2000 : 128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrick, 2000 : 252). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain, Sofu (2003 : 384) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi.

Budaya menurut Koentjaraningrat (2001 : 72) juga dapat diartikan sebagai: "*Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar. Lebih lanjut Danim (2003: 148) menyatakan budaya menunjukkan sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan*".

Dari pengertian di atas, maka budaya mempunyai fungsi yang sangat strategis, yang dikutip oleh Ndraha (2005 : 6) sebagai berikut:

- a. Hampden dan Turner (1994 : 14) mengatakan bahwa budaya dapat berfungsi sebagai identitas dan citra suatu masyarakat, dan perbedaan serta identitas tersebut dapat mempengaruhi kebijakan pemerintahan dalam berbagai bidang.

- b. Sebagai kekuatan penggerak atau pengubah, karena budaya mempunyai sifat dinamis dan tidak kaku.
- c. Hofstede (1980: 27) mengatakan bahwa budaya sebagai pola perilaku yang berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- d. Robbins (1980: 443), budaya sebagai substitusi (pengganti) formalisasi yang menjelaskan bahwa budaya dapat membuat orang akan melaksanakan tugas tanpa harus diperinta
- e. Sebagai produk proses usaha mencapai tujuan bersama dan sejarah yang sama (Amnuai, 1989).

Berdasarkan fungsi-fungsi yang diuraikan di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa budaya berbeda dengan perilaku. Namun dapat dipahami bahwa budaya hanya akan ada apabila ada pelakunya. Hal tersebut dikarenakan budaya merupakan suatu gejala sosial yang melibatkan bukan hanya satu orang saja tetapi melibatkan orang lain yang secara bersama menjadikannya sebagai suatu aturan atau kebiasaan.

Adapun kaitannya dengan organisasi, Ndraha (2005 : 8) menjelaskan bahwa organisasi adalah alat untuk mengupayakan dan memenuhi kebutuhan dan tuntutan manusia yang semakin meningkat dengan alat pemenuh yang semakin terbatas, mempunyai tiga fungsi utama. Ketiga fungsi itu menjadikan organisasi juga mempunyai tiga bentuk, yaitu:

- a. Organisasi sebagai alat di tangan manusia dan masyarakat dalam usahanya mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penawaran nilai-nilai setinggi mungkin pada setiap sumber daya yang ada bahkan di mana mungkin mencipta atau membuat sumber daya yang baru (sumber daya buatan).
- b. Organisasi sebagai alat untuk menegakkan aturan main yang dibuat di lingkungan sekitar organisasi untuk mengurangi kesenjangan dan mendorong keadilan sosial melalui intervensi yang legal.
- c. Organisasi sebagai suatu kekuatan untuk mengontrol kekuasaan agar bekerja untuk kepentingan dan kebutuhan orang lain.

Berdasarkan konsepsi tersebut, maka organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: (1) organisasi ekonomi; (2) organisasi publik; dan (3) organisasi sosial. Pengelompokan organisasi terjadi dengan sendirinya dan mengikuti proses yang demokratis. Bahkan fungsi dan sosok suatu organisasi tidaklah tetap, melainkan dapat berubah dari suatu bentuk ke bentuk yang lainnya. Hal tersebut tergantung dari lingkungan, kepentingan, dan kebutuhan dari orang-orang yang ada di organisasi tersebut.

Organisasi dapat diamati sebagai suatu gejala sosial dari level makro dan bisa juga sebagai gejala administratif dari sudut mikro. Robbins (2000 : 4) mengatakan organisasi sebagai :

"... a consciously coordinated social entity, with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals".

Definisi tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Brown dan Moberg (2000 : 6) yang mengatakan bahwa:

“Organizations are relatively permanent social entities characterized by goal-oriented behavior. Specialization and structure”

Dari uraian di atas, dimana telah dijelaskan konsep budaya dan organisasi secara parsial. Keduanya mempunyai hubungan yang erat karena organisasi merupakan alat, sedangkan budaya merupakan *value* (nilai) yang mendasari aktivitas organisasi. Anggota organisasi merupakan pelaku budaya yang menggunakan organisasi untuk mencapai tujuan sebagaimana dijelaskan dalam visi yang tidak lain merupakan dasar dari budaya organisasi tersebut. Dengan demikian Schein (2004 : 42) mendefinisikan budaya organisasi adalah : Sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut.

Robins (2002 : 172) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan pengertian tersebut, ada karakter tertentu yang dimiliki suatu organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Karakteristik tersebut dibagi dalam beberapa tingkat antara lain:

- a. Inovasi dalam pengambilan risiko: tingkat mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil risiko.
- b. Perhatian secara detail: tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil: tingkat tuntutan kepada manajemen untuk memusatkan perhatian pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.
- d. Orientasi kepada individu: tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan akibat hasil terhadap individu dalam organisasi.
- e. Orientasi terhadap kelompok: tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam kelompok.
- f. Agresivitas: tuntutan kepada orang-orang dalam organisasi agar agresif dan bersaing.
- g. Stabilitas: tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status *quo* dibandingkan pertumbuhan.

Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan nilai (*value*) bagi suatu organisasi. Setiap perusahaan atau institusi tertentu mempunyai karakteristik tersendiri dan berbeda dengan organisasi lain, sehingga nilai suatu perusahaan atau institusi berbeda dengan perusahaan atau institusi lainnya tergantung kepatuhan para anggota organisasi dalam melaksanakan karakteristik-karakteristik yang dimilikinya. Karakteristik setiap organisasi

sudah ditetapkan sejak organisasi tersebut didirikan oleh pendirinya (*founder*) sesuai visi dari perusahaan atau institusi tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan ketentuan yang bersifat deskriptif.

Kreitner dan Kinicki dalam Wilson Bangun (2008 : 42) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Berdasarkan pengertian tersebut budaya organisasi memiliki tiga karakteristik antara lain: (1) budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi, (2) mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, dan (3) berlaku pada dua tingkat yang berbeda, masing-masing tingkat beragam dalam kaitannya dengan pandangan ke luar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

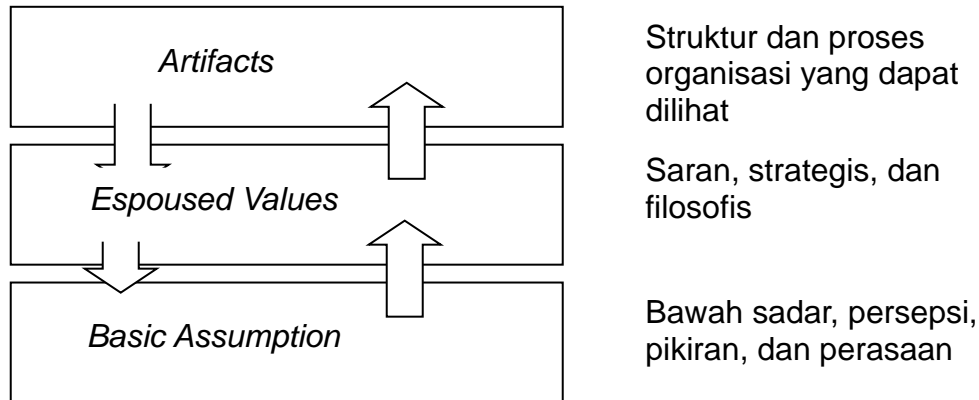
Budaya organisasi dapat dilihat secara jelas (*concrete*) dan yang lebih abstrak. Budaya secara konkrit wujudnya dapat dilihat secara jelas, misalnya organisasi mencakup akronim, gaya berbusana, penghargaan, mitos dan cerita mengenai organisasi, daftar nilai yang dipublikasikan, upacara dan ritual, yang dapat diamati, lapangan parkir khusus, dekorasi, dan sebagainya. Selain dari pada itu, sifat konkrit ini juga mencakup perilaku yang ditunjukkan oleh individu-individu dan kelompok dalam organisasi. Sedangkan budaya organisasi yang bersifat abstrak, budaya merefleksikan pada nilai-nilai (*values*) dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi yang bersifat konkrit lebih mudah untuk diubah dibandingkan dengan yang bersifat abstrak. Nilai-nilai yang terkandung pada budaya organisasi yang bersifat abstrak lebih lama bertahan dan tidak terlalu cepat mengalami perubahan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat dibagi menjadi dua tingkatan, yaitu budaya tidak nyata (abstrak), dan budaya yang dapat diketahui secara nyata (konkrit). Budaya tidak nyata adalah suatu budaya yang tidak dapat dilihat wujudnya atau dirasakan, tetapi mempunyai arti yang besar dan dapat mengubah perilaku manusia. Tetapi, budaya nyata merupakan budaya yang dapat diketahui dengan menggunakan pancaindera manusia, seperti dilihat, didengar, dan dirasakan. Dengan demikian, baik budaya tidak nyata maupun nyata sama-sama mempunyai nilai dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam organisasi.

Menurut Schein (2004 : 45), budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat, yaitu *artifacts*, *espoused beliefs and values*, dan *underlying assumption* (Gambar 2.1). *Artifacts* adalah sesuatu yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan oleh manusia tentang suatu objek, benda atau peristiwa. *Artifacts* dapat berupa produk, jasa, bahkan perilaku manusia.

Espoused beliefs and values merupakan suatu pengorbanan untuk perbaikan dalam pekerjaan. Pada tingkat ini, sesuatu yang tidak dapat dilihat karena ada dalam pikiran dan dapat disadari oleh manusia. Schein mengatakan bahwa sebagian organisasi mempunyai budaya yang dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya. Nilai-nilai yang didukung ini dapat menciptakan *artifacts*. *Underlying assumption* adalah suatu keyakinan yang dianggap sudah oleh anggota organisasi. Tingkai ini menunjukkan, bahwa

ada suatu tanggapan yang dimiliki oleh sebuah organisasi pada tempat dan waktu tertentu dalam melaksanakan aktivitasnya. Sebuah perusahaan mempunyai anggapan dasar bahwa strategi pelayanan yang dilakukan akan disenangi oleh siswanya. Berdasarkan uraian tersebut di atas tingkat budaya organisasi tersebut dapat ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 1. Tingkat Budaya Organisasi

Sumber : Schein, Edgar H., 2004, *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, John Wiley & Sons, Inc.

C. Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan

Profesi Pimpinan Perusahaan sebagai pegawai/staf yang senior sangatlah berlainan dengan profesi pegawai/staf lainnya karena pekerjaan Pimpinan Perusahaan menyangkut masalah kepemimpinan yang menangani tugas tentang: pertumbuhan, perkembangan fisik, dan intelektual seorang manusia. Menurut Rewooman (1997 : 411) mengatakan bahwa "Pimpinan Perusahaan harus benar-benar menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas kepemimpinan secara profesional".

Secara umum tugas adalah "*a certain work must be conducted as obligation*" (McDunn, 1999 : 271) yaitu suatu pekerjaan tertentu yang harus dilakukan sebagai kewajiban. Jadi bisa dikatakan tugas merupakan bagian dari tanggung jawab pekerjaan yang bersifat khusus dan harus diselesaikan. Martins (1996 : 105) mengatakan bahwa "*the teach task is school organization directive as subject to finished to be done by teachers in the instructional*", yang maknanya adalah tugas arahan organisasi sebagai subyek yang harus dikerjakan untuk diselesaikan para pegawai.

Dari ketiga pengertian tersebut terlihat bahwa tugas Pimpinan Perusahaan erat kaitannya dengan unsur-unsur manajemen seperti *directive, organising, planning* serta unsur kepemimpinan (*leadership*).

Salah satu kebutuhan pengajaran dengan cara baru bagi Pimpinan Perusahaan dalam kaitannya dengan tanggung-jawabnya adalah posisi dimana dia dapat mengambil keputusan dan aksi yang signifikan/berarti, dalam hal ini untuk kepentingan dan kegiatan organisasi. Selanjutnya menurut Massie (1997 : 135) yang diadaptasi ke dalam pendidikan

“responsibility for the execution of lead must be accomanied by the authority to get the leadership done”, tanggung jawab suatu pelaksanaan pekerjaan memimpin harus dibarengi dengan otoritas dalam melaksanakan kepemimpinan. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab tanpa otoritas akan mengaburkan tugas memimpin itu sendiri dan tugas memimpin Pimpinan Perusahaan menjadi tidak berarti lagi.

Dengan demikian inti dari tugas memimpin organisasi adalah suatu kegiatan khusus yang dilakukan oleh pemimpin yang bertanggung jawab terhadap organisasi, termasuk organisasi, dimana tanggung jawab tersebut merupakan otoritas kewajiban moral, karena sesuatu yang dikerjakan dalam memimpin organisasi memberikan nilai, arti, dan makna bagi organisasi dan bawahannya.

Elgierand (1998 : 275) berpendapat bahwa, *“responsibility represent the part of commitment to someone”*, atau tanggung jawab merupakan bagian dari komitmen kepada seseorang. Menurut pemikiran Bell (1996 : 279), *“komitmen tugas Pimpinan Perusahaan adalah hubungan antara individual Pimpinan Perusahaan dan organisasi secara keseluruhan, jadi komitmen Pimpinan Perusahaan bertanggung jawab kepada organisasi yang dipimpinnnya”*. Sejalan dengan pemikiran Bell, Dortie (1998 : 222) berpendapat bahwa *“Commitment is difficult to explained, but every day human being to do commitment action and everyone to measurement their commitment link to others, so that commitment represent form perception of analogy”*, yang artinya bahwa komitmen sulit dijelaskan dan setiap hari manusia melakukan komitmen dan setiap orang melakukan pengukuran komitmen dalam hubungannya dengan orang lain sehingga komitmen merupakan persepsi analogi. Hal tersebut sejalan dengan pemahaman Merrill (1998 : 169 - 171) bahwa *“komitmen selalu terkait dengan orang lain dan kepentingannya”*.

Komitmen sering salah dipersepsikan, tetapi dalam kenyataannya manusia hidup tidak dapat dilepaskan dari komitmen. Pengertian komitmen menurut Schatz (1998 : 125) adalah, *“the trust from human being heart of the matter, the form of subtly from antimacy related is commitment”*, yang secara bebas artinya kepercayaan tentang perihal yang berhubungan dengan hati, sesuatu bentuk yang sulit dipisahkan dari hubungan keakraban tersebut adalah komitmen.

Selanjutnya Cooper dan Shawaf (1999 : 270) berpendapat, komitmen merupakan keterikatan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Samuelson (2001 : 211), komitmen dapat juga diartikan sebagai, *“pledging, promise along with obligation etc. That restricts action from someone”*, yang maknanya bahwa komitmen merupakan perjanjian, janji yang disertai dengan kewajiban dan lain-lain, yang membatasi tindakan seseorang, termasuk Pimpinan Perusahaan. Dengan demikian pengertian komitmen lebih cenderung ke arah perasaan, emosi dan etika hati dari Pimpinan Perusahaan dalam memimpin organisasinya.

Dari pemikiran-pemikiran tersebut diatas bisa dibuat sebuah sintesa bahwa komitmen Pimpinan Perusahaan sebagai inti pokok emosi yang mengandung konsistensi dan ketekunan dari diri seseorang Pimpinan Perusahaan dalam memimpin organisasinya, atau komitmen merupakan bentuk potensi dan inti pokok emosi yang perlu digali serta

dikembangkan kearah positif dalam mencapai tujuan hidup yang optimal dan harus dilaksanakan secara konsisten penuh dengan ketekunan agar seorang pemimpin seperti Pimpinan Perusahaan memperoleh dukungan dan kepercayaan dari pihak lain, yaitu karyawan bawahannya.

Implementasinya, karena komitmen merupakan kedalaman emosi seorang Pimpinan Perusahaan maka komitmen menjadi salah satu potensi personal atau individu seorang Pimpinan Perusahaan dalam berhubungan dengan pihak lain, misalnya dengan sesama Pimpinan Perusahaan dan stafnya, dalam mencapai keberhasilan kepemimpinannya. Hal ini berarti dalam diri seorang Pimpinan Perusahaan terdapat komitmen pribadi dalam memimpin. Menurut Koontz dan Weihrich (1992 : 80), "komitmen pribadi adalah suatu keuntungan yang besar bagi manajemen berdasarkan hasil sasaran (*management by objective*) dan hal itu mendorong orang-orang bawahannya untuk mengikat diri mereka kepada tujuannya (dalam hal ini tujuan pendidikan)". Komitmen tersebut sebagai gambaran bagaimana seseorang mengikat diri dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan termasuk Pimpinan Perusahaan dalam memimpin organisasinya.

Berdasarkan pengertian tentang tugas memimpin dan komitmen pribadi Pimpinan Perusahaan yang telah dikemukakan di atas, maka tugas memimpin dan komitmen Pimpinan Perusahaan dapat disatukan dalam satu pengertian menjadi komitmen tugas memimpin. Komitmen tugas kepemimpinan adalah janji pribadi Pimpinan Perusahaan dalam melakukan tanggung jawab memimpin organisasi yang harus diselesaikan melalui langkah-langkah tertentu dalam rangka memenuhi suatu rancangan kegiatan yang akan atau sedang dikerjakan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Menurut Leslie dalam implementasi strategi komitmen tugas, Pimpinan Perusahaan perlu menguji sikapnya untuk memerankan serta menerapkan komitmennya dalam memimpin karyawan pada kegiatan pembelajaran di organisasi. Pimpinan Perusahaan melakukan komitmen sesuai dengan tugas kepemimpinannya. Hal ini juga sependapat dengan pemikiran Kepner dan Tragoe (2004 :14) bahwa, "*let subordinate to know what their leader to honor*". Para bawahan perlu mengetahui apa yang sangat diinginkan/didambakan oleh pemimpinnya.

Pimpinan Perusahaan yang memiliki integritas terhadap komitmen tugas kepemimpinannya mencari keseimbangan sikap, misalnya bila karyawan ingin memperoleh bimbingan dengan baik, maka harus bersikap baik dengan Pimpinan Perusahaannya, hal ini tidak bertentangan dengan prinsip komitmen tugas kepemimpinan Pimpinan Perusahaan. Dalam komitmen tugas memimpin, Pimpinan Perusahaan harus membudayakan cara berpikir, "*I'm your boss*" yang berarti bahwa Pimpinan Perusahaan sebagai pemimpin yang memiliki komitmen terhadap tugas kepemimpinannya. Tuntutan keseimbangan sikap, membolehkan staf bersikap sendiri, sedangkan sebagai Pimpinan Perusahaan tetap pada komitmen kepemimpinannya. Sikap ini sepaham dengan pemikiran Heyel (1009 : 200) yang diadaptasikan ke dalam organisasi, "*Use, I'll take care of our subordinate, and you take care of leader*". Dengan demikian dalam menjalankan komitmen tugas kepemimpinannya

diharapkan perlu menggunakan keseimbangan sikap, “saya akan menghormati bawahan, dan kalian harus menghormati pemimpin”.

Implikasi praktis komitmen tugas memimpin tersebut menggambarkan sikap dan perilaku kepemimpinan Pimpinan Perusahaan dalam memimpin sesuai tugas dan tanggung jawabnya sebagai pembimbing dan membina karyawan dan mengarahkannya ke arah pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan.

Metode Penelitian

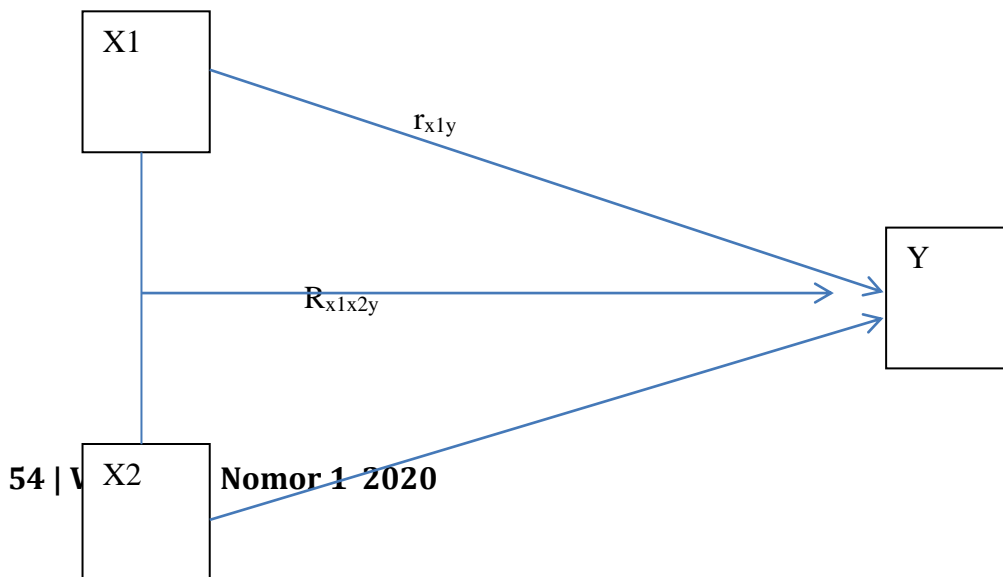
Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif analisis. Menurut Sukmalana.(2008 : 316), bahwa “metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data”. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

Lebih lanjut Sukmalana (2008 : 316), menambahkan, bahwa jenis penelitian survei adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yaitu melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi.

Sukardi (2003 : 193), menambahkan bahwa penelitian survei sebenarnya masih lebih tepat merupakan salah satu dari jenis penelitian deskriptif.

Survey gathers data at a particular point in time with the intention of a) describing the nature of existing conditions, or b) identifying standars against which existing condition can be compared, or c) determining the relationships that exist between specipic events.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, bahwa penelitian dengan menggunakan analisis korelasional ini cocok digunakan berdasarkan tujuan yang ingin diketahuinya. Konstelasi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



r_{x_2y}

Gambar 4. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

X_1 : Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (Variabel bebas)

X_2 : Budaya Organisasi (Variabel bebas)

Y : Efektivitas KerjaKaryawan (Variabel terikat)

r_{y1} : Korelasi Y dengan X_1

r_{y2} : Korelasi Y dengan X_2

$R_{y1,2}$: Korelasi Berganda Y dengan X_1 dan X_2

ε : Variabel bebas lainnya yang tidak turut untuk diteliti

Hasil Penelitian

A. Pegujian Persyaratan Analisis Data

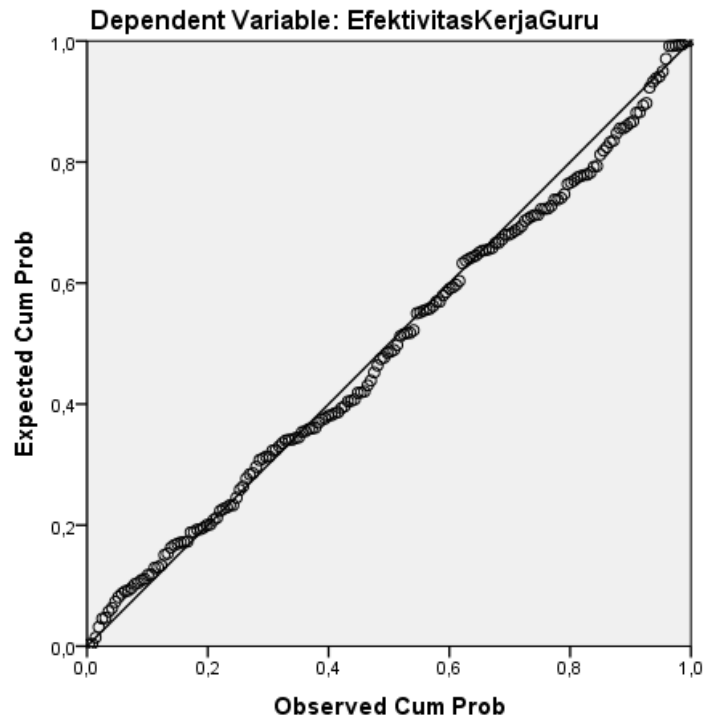
1. Uji normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang penulis kumpulkan dan teliti termasuk data berdistribusi normal atau tidak, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan alat bantuan yaitu software SPSS versi 22 yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.4. dan tabel 4.9.

Gambar 5.4.

Diagram Normalitas dengan Diagram P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Kenormalan data dapat dilihat dengan menggunakan grafik P-Plot yang menunjukkan data dari variabel penelitian memiliki titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data adalah berdistribusi normal.

Tabel 5.5.

**Uji Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	48

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,10533175
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	,053
	Negative	-,031
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output one sample kolmogorof smirnov test, diperoleh nilai sig 0.200 dan lebih besar dari 0.05, maka seluruh variabel berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap varians regresi dependen atas variabel-variabel independen dengan menggunakan statistik *uji Levene* pada program SPSS. Hasil uji ini dikatakan homogen bila nilai Sig. $< \alpha.322$. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 5.6.

Tabel 5.6.
Hasil Uji Homogenitas

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya Organisasi	1,907	27	49	,008
Komitmen Tugas	1,219	27	49	,227

Berdasarkan tabel output yang tersedia, nilai untuk signifikansi dari variabel Komitmen Tugas pimpinan perusahaan sebesar $0.008 < 0.322$, maka variabel Komitmen Tugas pimpinan perusahaan bersifat homogen atau memiliki varian yang sama. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi signifikansi sebesar $0.227 < 0.322$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi juga bersifat homogen atau memiliki varian yang sama.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya hubungan antara korelasi variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji

apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas. Pedoman suatu model yang bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai VIF disekitar 1 dan mempunyai angka toleransi mendekati 1.

Tabel 5.7.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,618	6,413		8,828	,000		
	Budaya Organisasi	,148	,052	,205	2,856	,005	,997	1,003
	Motivasi Kerja	,113	,054	,150	2,091	,038	,997	1,003

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel output diatas, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel Komitmen Tugas pimpinan perusahaan dan Budaya Organisasi adalah 1.003 dan 1.003, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel lebih dari 1. Sedangkan nilai tolerance sebesar 0.997 dan 0.997, hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance kurang dari 1. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas. Artinya, dalam model regresi ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

B. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif penelitian dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Regresi antara Komitmen Tugas pimpinan perusahaan dan Budaya Organisasi terhadap variabel efektivitas kerja Karyawan dapat dilihat dari tabel 5.8.

Tabel 5.8.
Hasil Uji Deskriptif
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,618	6,413		8,828	,000		

BudayaOrganisasi	,148	,052	,205	2,856	,005	,997	1,003
MotivasiKerja	,113	,054	,150	2,091	,038	,997	1,003

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 5.8., dapat ditulis persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 56.618 + 0.148 X_1 + 0.113 X_2$$

Dimana : Y = Efektivitas Kerja Karyawan

X₁ = Komitmen Tugas pimpinan perusahaan

X₂ = Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai koefisien X₁ (Komitmen Tugas pimpinan perusahaan) sebesar 0.148, menunjukkan bahwa jika Komitmen Tugas pimpinan perusahaan mengalami kenaikan 100% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka efektivitas kerja Karyawan akan meningkat 100%.
- 2) Nilai koefisien X₂ (Budaya Organisasi) sebesar 0.113, menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 100% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka efektivitas kerja Karyawan akan meningkat 100%.

a. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 22, maka didapat nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.9.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,261 ^a	,068	,058	9,155	1,888

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, BudayaOrganisasi

B b. Dependent Variable: EfektivitasKerjaKaryawan

erda

sarkan tabel 5.9., diketahui nilai R square sebesar 0.068. hal ini berarti bahwa 6.8% efektifitas kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Tugas pimpinan perusahaan dan Budaya Organisasi, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Dengan perhitungan menggunakan alat bantu software SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Variabel Komitmen Tugas pimpinan perusahaan terhadap efektivitas kerja Karyawan

Perumusan hipotesis:

H₀ : Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas pimpinan perusahaan terhadap efektifitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama.

H_a : Tidak terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas pimpinan perusahaan terhadap efektifitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama

Tabel 5.10.

Hasil Uji tKomitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap efektivitas kerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,618	6,413		8,828	,000		
	BudayaOrganisasi	,148	,052	,205	2,856	,005	,997	1,003
	MotivasiKerja	,113	,054	,150	2,091	,038	,997	1,003

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaKaryawan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung sebesar 2.856 dengan signifikansi 0.005. dengan menggunakan n sebanyak 48, diperoleh nilai df sebanyak n = 48, maka nilai t_{tabel} sebesar 0.67583, yang mana nilai t_{hitung} sebesar 2.856 > 0.67583. sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.005 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas pimpinan perusahaan terhadap efektifitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama” terbukti kebenarannya.

2) Variabel Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja Karyawan

Perumusan hipotesis :

H₀ : Terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap efektifitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama.

H_a : Tidak terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap efektifitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama.

Tabel 5.11.

Hasil Uji Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	56,618	6,413		8,828	,000		
BudayaOrganisasi	,148	,052	,205	2,856	,005	,997	1,003
MotivasiKerja	,113	,054	,150	2,091	,038	,997	1,003

a. Dependent Variable: EfektivitasKerjaKaryawan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung sebesar 2.091 dengan signifikansi 0.038. dengan menggunakan n sebanyak 48, diperoleh nilai df sebanyak $n = 46$, maka nilai t_{tabel} sebesar 0.67583, yang mana nilai t_{hitung} sebesar $2.091 > 0.67583$. sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.038 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap efektifitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama” terbukti kebenarannya.

3) Variabel Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap Budaya Organisasi
Perumusan hipotesis :

H_0 : Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap Budaya Organisasi Karyawan.

H_a : Tidak terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap Budaya Organisasi Karyawan CV Trikarsa Utama.

Tabel 5.12.

Hasil Uji tKomitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	80,666	6,413		12,578	,000
BudayaOrganisasi	,054	,071	,056	,762	,047

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung sebesar 0.762 dengan signifikansi 0.447. dengan menggunakan n sebanyak 48, diperoleh nilai df sebanyak $n = 46$, maka nilai t_{tabel} sebesar 0.67583, yang mana nilai t_{hitung} sebesar $0.762 > 0.67583$. sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.047

dimana nilai ini lebih besar dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap Budaya Organisasi Karyawan CV Trikarsa Utama” terbukti kebenarannya.

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y), dengan kontribusi yang diberikan sebesar 14,8%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1), maka Efektivitas Kerja Karyawan (Y) juga semakin baik. Hal tersebut dapat dilihat dari ketegasan dalam bersikap, kemampuan dalam pengawasan, kecerdasan emosi, inisiatif, kebutuhan akan pencapaian prestasi, kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan akan jabatan dan kebutuhan akan penghargaan.

Pengujian regresi sederhana antara Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 11.3%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi (X_2), maka Efektivitas Kerja Karyawan (Y) juga semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari (1) motivasi internal yang terdiri dari Kemauan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Keinginan melaksanakan tugas dengan target yang sesuai, Memiliki tujuan yang jelas dan efektif, Keinginan mendapatkan feed back yang baik, Keterbukaan dan bersemangat dalam bekerja, Keinginan untuk bersaing dan Kemauan untuk berprestasi. (2) Motivasi eksternal yang terdiri dari Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya, Kebanggaan menerima pujian dari apa yang dikerjakannya, Keinginan memperoleh gaji/insentif dan Keinginan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Selanjutnya, pengujian regresi sederhana antara Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Budaya Organisasi (X_2) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 54%. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1), maka Budaya Organisasi (X_2) juga semakin baik.

Dari hasil pengujian hipotesis antara Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial menunjukkan bahwa Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$, yang mana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap efektivitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama.” terbukti kebenarannya.

Dari hasil pengujian hipotesis antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y), dengan tingkat signifikansi sebesar $0.038 < 0.05$, yang mana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi terhadap efektivitas Kerja Karyawan CV Trikarsa Utama.” terbukti kebenarannya.

Dari hasil pengujian hipotesis antara Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) terhadap Budaya Organisasi (X_2) secara parsial menunjukkan bahwa Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Budaya Organisasi (X_2), dengan tingkat signifikansi sebesar $0.047 < 0.05$, yang mana kondisi tersebut mengindikasikan bahwa H_0 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan terhadap Budaya Organisasi karyawan CV Trikarsa Utama.” terbukti kebenarannya.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 6,8%. Sedangkan selebihnya 93,2% Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

B. Saran

Setelah menganalisis pengaruh antara Komitmen Tugas Pimpinan Perusahaan dan Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan, maka ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan sebagai saran, yaitu :

1. Untuk Pimpinan Perusahaan:
 - a. Harus tegas dalam menegakkan aturan, mengutamakan nilai dan hasil kerja hal ini sangat penting agar para pegawai merasa diperhatikan melalui penegakkan peraturan, sehingga dengan hal tersebut diharapkan para karyawan taat dan patuh pada aturan yang mendukung upaya pencapaian tujuan perusahaan
 - b. Hendaknya memberikan dorongan yang maksimal kepada karyawan untuk bekerja dengan inovatif, hal ini dimaksudkan agar menumbuhkan semangat kerja dari para karyawan dengan penemuan metode baru dalam mengajar.
 - c. Hendaknya mampu menciptakan kebiasaan bekerja sama dengan sesama karyawan, agar jika ada permasalahan para karyawan dapat saling membantu
 - d. Pimpinan seharusnya memberikan reward atas keberhasilan karyawan, sekecil apapun prestasi tetap harus diapresiasi secara positif, hal ini penting agar para karyawan merasa dihargai, sehingga motivasi untuk berprestasi pun akan muncul
 - e. Dalam rangka meningkatkan motivasi internal perlu dilaksanakan pembinaan secara intensif guna pemahaman tugas pokok dan fungsi karyawan
 - f. Sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka pimpinan perlu mengadakan rotasi secara menyeluruh

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal

2. Bagi peneliti berikutnya hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk diteliti lebih dalam dan dapat meneliti aspek-aspek lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Rahman. 2000. *Teori Pengembangan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Binarupa Aksara : Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2008. *Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*. Universitas Kristen Maranatha Bandung, Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 1, 39-50.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajaran*. Bumi Aksara : Jakarta.
- . 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Davis, Keith dan J. W. Newstrom. 2003. *Perilaku dalam Administrasi*. Erlangga : Jakarta
- Desmond Graves. 2000. *Corporate Culture : Diagnosis and Change Auditing and Changing the Culture of Organization*, Frances Pinter Publishing : London.
- Dharma, A. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Press : Jakarta.
- Eugene McKenna dan Nic Beec, 2002. *The Essence of : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Toto Budi Santoso, Andi : Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. J. H. Donnelly & J. M. Ivanevich. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan dalam Bahasa Indonesia. Jilid 2. Erlangga : Jakarta.
- Hadianto, Bram. 2008. *Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal Emiten Sektor Telekomunikasi Indonesia Periode 2000-2006: Sebuah Pengujian Hipotesis Pecking Order*. Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2. Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Harsey, P., Blanchard dan Kenneth, H. 1997. *Management of Organizational Behavior : Utilizing of Human Resources*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs : New Jersey
- Koentjaraningrat. 2001. *Pengantar Antropologi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Koontz, H. dan H. Weinrich. 2001. *Management*. Ed. 9th. McGraw Hill Book Company : New York.
- Mohammad Mahfud M.D., 2000. *Workshop Nasional : Relevansi Peraturan Perundang-undangan dalam Menyongsong Perguruan Tinggi di Indonesia pada abad ke 21*, Yogyakarta : Kerjasama UII dan Untar.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Pariata Westra. 2000. *Ensiklopedia Administrasi*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Prokopenko. 2000. *Management*. 7th. Edition. Prentice-Hall : New Jersey

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal

- Ruseffendi, E. T. 2003. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksakta Lainnya*. Unnes Press : Jakarta
- Santosa, P. B. dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sardiman, A. M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Radjawali : Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*, 3th Edition, John Willey & Son, Inc.
- Schermerhorn, John R, Jr. 2008. *Management*, Ninenth Edition, John Willey & Sonss, Inc.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Organisasi : Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Haji Massagung : Jakarta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN : Yogyakarta.
- Soekarno. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Soewarno Handyaningrat. 2000. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Amara Books : Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins. 2000. *Organizational Theory: Structure Design and Aplication*. Prentice Hall, Inc. : New Jersey.
- , 2002. *Organizational Behavior*. 10th Edition, Prentice Hall International Inc. : New Jersey.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sufyarma. 2004. *Kapita selekta : Manajemen Pendidikan*. Alfabeta : Bandung.
- Sukmalana, S. 2008. *Metode dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Universitas Suryadharma.
- The Liang Gie. 2000. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Bangsa*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja : Proses, Teori dan Praktik*. Amara Books : Yogyakarta.
- Waren B. Brown dan Denis J. Moberg. 2000. *Organization Theory and Mangement: A Macro Approach*. John Wiley & Sons. : New York.
- Widodo, 2004, *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Magna Script.
- Ya'kub. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

Profil Penulis



Agung Prasetyo, lahir pada tanggal 11 Juli 1979 dan merupakan anak bungsu dari 2 bersaudara. Anak laki-laki dari pasangan Sutrisno dan Annisah ini merupakan anak dari keluarga yang sederhana.

Penulis mengenyam pendidikan formal dari mulai TK Aisyah Bandung dan menyelesaikan pendidikan awal tersebut pada tahun 84. Setelah melampaui jenjang TK, penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri Sarijadi VII Bandung selama 6 tahun dan lulus pada tahun 1991. SMP Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung merupakan jenjang tempat pendidikan formal yang di lalui penulis hingga tahun 1994, dan melanjutkan jenjang pendidikan menengah di SMAN 6 Cimahi kemudian menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 1997. Universitas Pendidikan Indonesia, Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni, Jurusan Pendidikan Bahasa Asing, Program Studi Pendidikan Bahasa Perancis merupakan pelabuhan pertama penulis dalam mengenyam pendidikan tinggi. Namun dikarenakan himpitan ekonomi yang cukup sulit, penulis tidak melanjutkan pendidikan di kampus tersebut. Saat penulis mencoba untuk memberanikan diri mengadu nasib di kota metropolitan, penulis melanjutkan studi jenjang sarjana di salah satu sekolah tinggi di Jakarta, hingga penulis dapat melanjutkan pada jenjang selanjutnya dan lulus program pascasarjana (S2) di STIMA IMMI Jakarta pada tahun 2012.

Karir : Penulis saat ini merupakan salah satu tenaga pengajar di Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor, Fakultas Syari'ah, Program Studi Ekonomi Syari'ah. Sebelumnya penulis pernah menjadi Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan di SMP swasta di wilayah Bekasi, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK swasta di wilayah Bekasi, Event Manager di salah satu perusahaan konsultan *Safety*, dan dalam pengabdian penulis di perguruan tinggi, penulis pernah menjadi Kepala Biro Administrasi Akademik di salah satu perguruan tinggi swasta di wilayah Jawa Barat.