

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BALAI DIKLAT KEHUTANAN PEKANBARU.

Oleh :
*Azwar*¹⁾
*Marnis*²⁾

1)Program Pascasarjana Universitas Riau Pekanbaru

2)Mahasiswi Pasca Sarjana Universitas Riau

Abstrac. The influence of transactional leadership and organizational culture towards the effectiveness of work at Pekanbaru Forestry Education and Training Agency supervised by Hj Marnis and Marzolina. This research aims to know the influence of transactional leadership and organizational culture towards the effectiveness of work at Pekanbaru Forestry Education and Training Agency simultaneously and partially. Data collection used interview and questionnaire techniques. The questionnaire was distributed by using census system with a population of 93 people. Returned questionnaires were only 85 questionnaire. To find out the relationship and influence of free and associated variables used multiple linear regression analysis models. Test results showed that the t variable for transactional leadership, organizational culture influence the effectiveness of work at Pekanbaru Forestry Education and Training Agency. Determination of test result (R^2) is meaning around of transactional leadership and cultural factors in the organization give influence on the effectiveness of work at Pekanbaru Forestry Education and Training Agency simultaneously.

Keywords: Transactional leadership, organizational culture and effectiveness of work

PENDAHULUAN.

Dalam institusi pemerintahan iklim organisasi (*organizational climate*) mempunyai andil yang cukup penting dalam mendukung pencapaian efektivitas kerja yang diharapkan, selain faktor-faktor pendukung yang lain seperti pendidikan dan pelatihan pegawai, penghargaan dan kompensasi pegawai. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 tahun 2003 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Hal ini mengandung arti bahwa keberhasilan lembaga pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

sangat tergantung pada tingkat kualitas kinerja aparturnya. Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru sebagai penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan di sektor kehutanan diharapkan memiliki upaya-upaya dalam meningkatkan pembangunan Sumber Daya Manusia Kehutanan secara berkesinambungan, untuk merealisasikan itu diperlukan aparatur dengan kualitas kerja yang baik dan didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, perilaku kepemimpinan yang arif dan motivasi serta iklim organisasi yang harmonis, dimana dalam perencanaan sudah matang untuk melaksanakan kegiatan tapi dalam pelaksanaan kegiatan terjadi ketidak tepatan dimana dihari pelaksanaan kegiatan peserta Diklat yang sudah disiapkan tidak datang sehingga kuota untuk pelaksanaan tidak terpenuhi, atas kebijakan pimpinan, Diklat tetap dilaksanakan dengan berbagai alasan, sehingga dipanggil peserta yang ada di

Wilayah pelayanan terdekat untuk mencukupi kuota Diklat, disini terjadi keraguan karena yang dipanggil tidak sesuai dengan keahlian Diklat yang dimaksud akhirnya hasilnya tidak tepat sasaran dan kegunaanya tidak tepat pula, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Bab II pasal 3 berbunyi Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Sedangkan peserta Diklat yang ditunjuk atau diikutkan tidak sesuai dengan keahlian dan jabatan yang diembannya hanya untuk memenuhi kuota saja dengan tujuan agar anggaran terserap keseluruhannya dan menurut Peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.20/Menhut-II/2004 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan Bab I pasal 2. Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan adalah acuan yang harus digunakan dalam penyelenggaraan diklat kehutanan. dan ayat 3 Identifikasi Kebutuhan Diklat adalah suatu proses untuk mengungkap dan menentukan kebutuhan diklat baik pada tingkat organisasi, tingkat jabatan maupun tingkat individu.

Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Balai Diklat KehutananPekanbaru.
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.
3. Apakah Kepemimpinan Transaksional dan Budaya organisasi

berpengaruh terhadap Efektivitas kerja Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

Efektivitas Kerja

Pengertian Efektivitas kerja

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sigit Winarno & Sujaya Ismaya (2007 : 178) mengungkapkan dalam kamus besar ekonomi bahwa efektivitas adalah hubungan keluaran suatu unit kerja (pusat pertanggungjawaban) dengan sasaran yang hendak dicapai.

Faktor faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

Untuk terwujudnya kerja yang efektif, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Richard M.Steers (2005:9-11) “mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan manajemen antara lain karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, lingkungan, pekerja,kebijakan dan praktek manajemen

Aspek aspek Pengukuran Efektivitas Kerja

Pengukuran efektivitas kerja didasarkan pada beberapa hal seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2005:32) bahwa: Efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari beberapa hal yaitu: kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

Pengertian Kepemimpinan Transaksional.

Burns mendefinisikan kepemimpinan transaksional adalah

kepemimpinan yang memotivasi bawahan atau pengikut dengan minat-minat pribadinya.

Sifat sifat Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional sebagai sebuah imbalan untuk mendapatkan kepatuhan, dalam menggunakan gaya transaksi, pemimpin bersandar pada *contigent reward leadership* (imbalan) dan *manajemen by exception* (hukuman) Bass et al, (2005:128). *Contigent reward leadership*.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi daur hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2006 ; 34)

METODE PENELITIAN.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru yang beralamat di Jalan Soebrantas Nomor 1 Pekanbaru.

Metode penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian sensus, menurut Arikunto Suharsini (2004:115) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan populasi studi atau juga disebut populasi studi sensus. Populasi yang menjadi analisa dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam model penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel terikat (Y) yaitu Efektivitas kerja

2. Variabel bebas (X) yaitu :
 - Kepemimpinan Transaksional (X₁)

- Budaya organisasi (X₂)

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional bersikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru yang berjumlah 93 (sembilan puluh tiga) orang karena sedikitnya jumlah populasi, maka penulis menggunakan metode total sampling yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel.

Instrumen Penelitian

Kuessioner, sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendasar dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subyek atau informasi yang diteliti Asyari (2005 : 94)

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* (Sugiono 2006)

$$r_{xy} = \frac{n\sum(x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

dimana r_{xy} = koefisien korelasi Product Moment antara item dan total

n = Jumlah subyek yang akan diteliti

X = Skor tiap item

Y = total nilai untuk setiap variabel yang diteliti

Lebih lanjut, Sugiyono menyatakan biasanya syarat minimum untuk memenuhi syarat adalah kalau $r > 0,3$. Jadi apabila korelasi antara butir butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali kali pada waktu yang berbeda, untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Crombach* dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik berdasarkan umur

Tabel 4.1 Karateristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Frekwensi	Persentase
1.	20 -- 30	16	17,20 %
2.	31 -- 40	32	34,41 %
3.	41 -- 50	25	26,88 %
4.	51 -- 60	20	21,51 %
	Total	93	100 %

Sumber : data Olahan 2015

Karakteristik respon berdasarkan pendidikan.

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	3	3,23 %
2.	SLTP	6	6,45 %
3.	SLTA	25	26,88 %

koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,5 atau lebih :

$$\alpha = \left[\frac{K}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

dimana :

k : Banyaknya belahan tes

S_j : Varian belahan

S_x^2 : Varian Skor tes

Analisis data

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Kepemimpinan Transaksional dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian ini digunakan metode regresi berganda, bentuk umum dari model yang digunakan adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$ dimana X_1 = Kepemimpinan trnsaksional, X_2 = Budaya organisasi, Y = Efektivitas kerja dan b_0, b_1, b_2 = koefisien variabel variabel

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BALAI DIKLAT KEHUTANAN PEKANBARU.

4.	D III	3	3,23 %
5.	S 1	28	30,11 %
4.	S 2	13	13,98 %
5.	S 3	1	1,08 %
	Total	93	100 %

Sumber : data Olahan

Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Staf /fungsional umum	57	61,29 %
2.	Koordinator	10	10,75 %
3.	Struktural essolon IV	3	3,23 %
4.	Fungsional khusus/ WI	22	23,66 %
	Struktural essolon III	1	1,08 %
	Total	93	100 %

Sumber data Olahan

Karakteristik respon berdasarkan pangkat dan golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Juru/ I	6	6,45 %
2.	Pengatur/ II	44	47,31 %
3.	Penata/ III	31	33,33 %
4.	Pembina/ IV	12	12,90 %
	Total	93	100 %

Sumber Data Olahan

Deskriptif Variabel Penelitian.

Berdasarkan kategori untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi serta variabel terikat adalah Efektivitas kerja maka didapat hasilnya sebagai berikut

Deskriptif Efektivitas kerja (Y)

Efektivitas kerja merupakan penilaian dari hasil segala kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan asumsi asumsi yang dilakukan oleh Pimpinan dalam Budaya Organisasi yang telah berjalan dalam organisasi selama ini.

Pengujian Data

Uji Validitas (*Validity*) Kuesioner

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh sampelyang berjumlah 85 responden, validitas dilakukan dengan menggunakan metode construct validity, yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benarapa yang ingin diukur dengan mengkorelasikan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel, alat ukur dilakukan uji coba terhadap seluruh responden. Semua butiran variabel valid.

Uji Reliabilitas (Reliability)

Tabel Hasil uji Reliabilitas

No	Item	Hasil Reliabilitas (alpha)		Standar Standar	Keterangan
		Harapan	Respon		
1.	Efektifitas kerja	0,6	0,741	0,6	reliabel
2.	Kepemimpinan	0,6	0,750	0,6	reliabel

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BALAI DIKLAT KEHUTANAN PEKANBARU.

	Transaksional				
3.	Budaya Organisasi	0,6	0,746	0,6	Reliabel

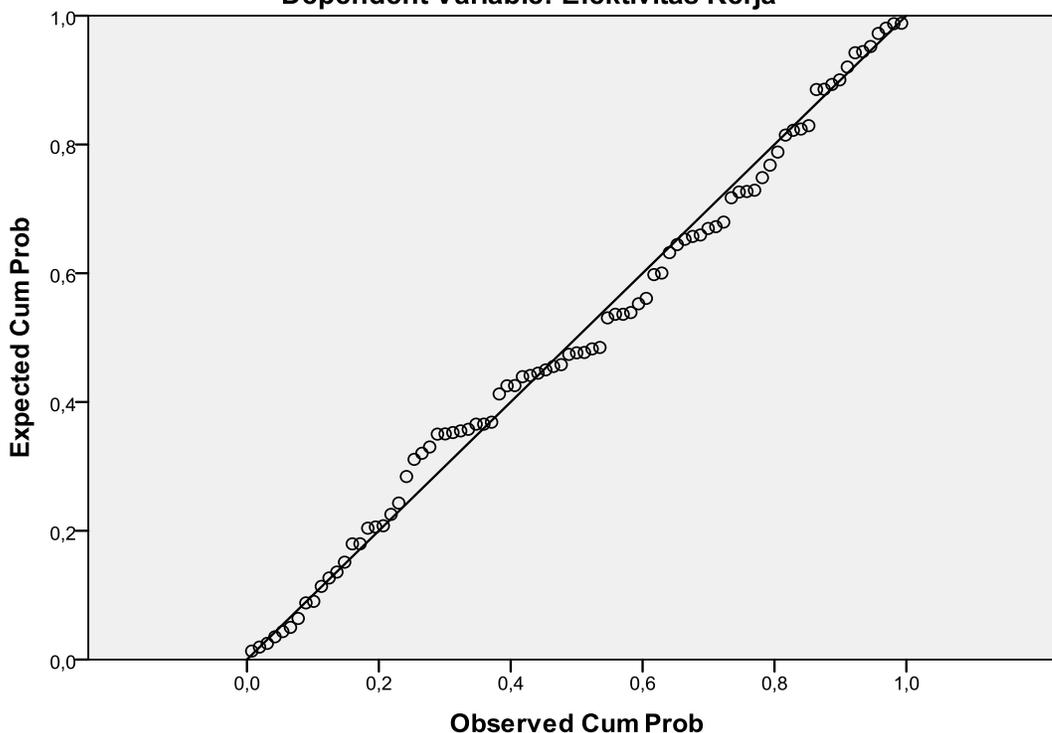
Sumber : Hasil uji SPSS Versi 19

Uji Normalitas.

Pengujian normalitas data, dalam penelitian ini digunakan pendekatan grafik yaitu dengan melihat bentuk distribusi dari *histogram residual* dan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Bila ada pada grafik histogram distribusi data

tersebar menyerupai bentuk lonceng menunjukkan bahwa data berasal dari populasi normal. Sedangkan dari grafik Normal P-P Plot dikatakan normal jika data mendekati garis lurus 45^o(Santoso 2003:22)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Efektivitas Kerja



Gambar 4. 1 Hasil uji normalitas

Sumber : Hasil uji SPSS versi 19

Uji Autokorelasi

Pengujian digunakan pendekatan *Durbin Watson Test*, Jika nilai uji *Durbin*

Watson Test, terletak dikisaran 1,74 – 2,24 artinya tidak terdapat model regresi dalam uji autokorelasi.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,557 ^a	,411	,294	8,40127	2,009

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

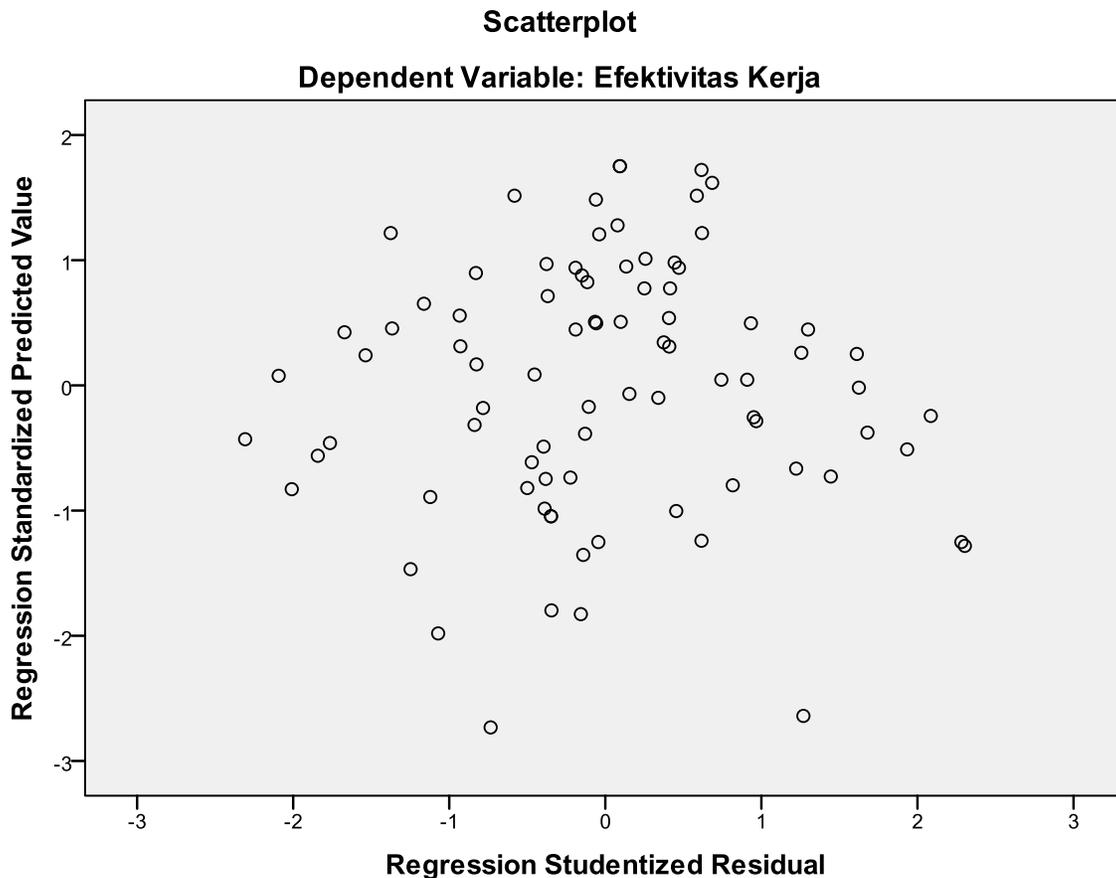
Sumber : Hasil Uji SPSS Versi 19

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* pada tabel 4.22 diperoleh nilai *Durbin-Watson* untuk

variabel independen adalah sebesar 2,009 ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi, jika D-W dikisaran 1,74 – 2,26 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini. tedrjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan kondisi suatu kelompok data mempunyai varians yang tidak sama diantara anggota kelompok data dimaksud, dan kondisi ini tidak diharapkan tedrjadi.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Uji SPSS Versi 19

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat titik menyebar secara merata acak dan berbentuk suatu pola tertentu, serta tersebar ada diatas angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpul bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas hetroskedasitas.

Uji Multikolinearitas

Cara pendekteksian gejala ini dengan menggunakan *tolerance value* dari **Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

VIF (*Variance Inflation Factor*) Tolrance value merupakan suatu nilai yang menunjukkan tidak adanya multikoleniaritas dalam persamaan regresi batas dari tolerance value dibawah 0,10 maka terjadi multikoleniarits Sedangkan VIF menunjukan adanya multikoleniaritas dalam persamaan regresi Batas VIF adalah 10 jika nilai VIF diatas 10 makaterjadi multikoleniaritas.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BALAI DIKLAT KEHUTANAN PEKANBARU.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,328	5,988		2,393	,019		
	Kepemimpinan Transaksional	,412	,094	,413	4,408	,000	,960	1,042
	Budaya Organisasi	,301	,094	,301	3,214	,002	,960	1,042

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)
Sumber : Hasil Uji SPSS Versi 19

Dari hasil perhitungan nilai VIF dan tolerance pada hasil analisis data di atas diperoleh nilai VIF untuk Kepemimpinan Transaksional sebesar 1,042 dengan nilai tolerance 0,960 dan Budaya Organisasi sebesar 1,042 dengan tolerance 0,960 ini menunjukkan bahwa untuk semua variabel nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10 jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala Multikolinearitas dan layak untuk diuji.

Pengujian Hipotesis

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model persamaan regresi $Y = a + bX_1 + bX_2$ yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Pengujian secara simultan ini

Tabel Besaran nilai Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2606,982	2	1303,491	18,468	,000 ^a
	Residual	5787,665	82	70,581		
	Total	8394,647	84			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transaksional
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja
Sumber Hasil Uji SPSS Versi 19

Berdasarkan uji F pada tabel 4. 24 memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru hal ini dibuktikan nilai signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan

Pengujian secara Parsial (Uji t)

. Pengujian dilakukan dengan satu arah (1 tail) dengan tingkat keyakinan 95 % dan dilakukan

dilakukan dengan membandingkan F Hitung dan F tabel . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree off freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis satu sisi (1 tail) apabila F hitung < F tabel atau *p value* > α dikatakan tidak signifikan dan sebaliknya jika F hitung > F tabel atau *p value* < α dikatakan tidak signifikan hal ini berarti variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh dengan variabel inden penden.

besarnya F hitung sebesar 18,468 > dari F tabel sebesar 3,11 berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan Transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektifitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BALAI DIKLAT KEHUTANAN PEKANBARU.

ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – k.

Apabila t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, begitu

Tabel Hasil Uji t variabel X1, X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,328	5,988		2,393	,019		
Kepemimpinan Transaksional	,412	,094	,413	4,408	,000	,960	1,042
Budaya Organisasi	,301	,094	,301	3,214	,002	,960	1,042

Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber Data olahan SPSS Versi 19

Dari Tabel 4.25 dapat diformulasikan persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 14,328 + 0,142 X1 + 0,301 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear diatas menunjukkan variabel-variabel bebas peningkatan pada variabel berikutnya berdasarkan masing variabel :

Hasil Uji Hipotesis 1

Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) Hipotesis penelitian yang akan di uji dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $\rho_{yx1} = 0$

Ha : $\rho_{yx1} \neq 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

Ho : Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja

Ha : Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja.

selanjutnya untuk mengetahui signifikannya dibandingkan antara nilai t

juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear dengan menggunakan metode SPSS versi 19 diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

hitung dengan t tabel dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai T hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

signifikan. Jika nilai T hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

yang signifikan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru, hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t hitung 4,408 > t tabel 1,663 ini berarti peneltian ini menerima hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

Hasil Uji Hipotesis 2

Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas kerja (Y) Hipotesis yang akan di uji dirumuskan sebagai berikut:

Ho : $\rho_{yx2} = 0$

Ha : $\rho_{yx2} \neq 0$

Hipotesis dalam kalimat :

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja
 Ha : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap tdrhadap Efektivitas kerja, Selanjutnya untuk mengetahui signifikannya dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan dasar pengambil keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan
2. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan

Dari Tabel 4.25 berdasarkan hasil uji t memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru, hal ini dibuktikan melalui nilai signifikan sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan besarnya t hitung $3,214 > t$ tabel 1,663, berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

Hasil Uji Hipotesis 3 Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap

Efektivitas kerja (Y) Hipotesis yang akan di uji dirumuskan sebagai berikut:

Ho : $\rho_{YX1X2} = 0$

Ha : $\rho_{YX1X2} \neq 0$

Hipotesis dalam kalimat :

Ho : Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y)

Ha : Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja .Selanjutnya untuk mengetahui signifikannya dibandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan dasar pengambil keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan
2. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Uji Determinasi (R²)

Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi memberi pengaruh secara simultan terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat kehutanan Pekanbaru. Sebesar 41,1 % sedangkan sisanya sebesar 58.9 % dipengaruhi faktor yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini .

Tabel Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary^b

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,557 ^a	,411	,294	8,40127	2,009

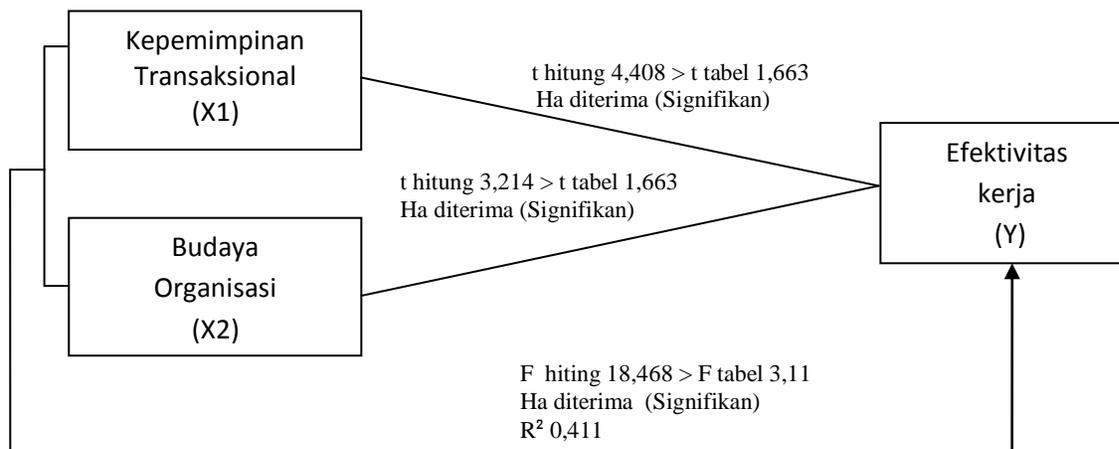
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transaksional

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Uji SPSS versi 19

Pembahasan Hasil Penelitian
 Setelah dilakukan analisa dan tahap selanjutnya membahas setiap hasil analisa dan

meninginterpretasikan kepada dalam bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti



Gambar 4. 3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi secara simultan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai determinasi (R^2) yang terjadi yaitu 41,1 % sedangkan sisanya 48,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, karena itu untuk mendapatkan Efektivitas kerja yang optimal dalam suatu Organisasi (Kelompok kerja) maka Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi semua staf dan pimpinan harus bersinergi dalam melaksanakan kegiatan agar dapat memberi kontribusi untuk mencapai tujuan dalam mencapai Efektivitas kerja

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru

pegawai yang berada dalam organisasi di Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru betah dan nyaman bekerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y) karena $t \text{ hitung } 4,408 > t \text{ tabel } 1,663$ dengan signifikan $0,000 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru artinya bahwa Kepemimpinan Transaksional secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk mempengaruhi Efektivitas kerja dan untuk mengoptimalkan Efektivitas kerja agar diupayakan untuk memperbaiki kepemimpinananya secara Transaksional kearah yang lebih baik seperti riwoud kepada para pegawai sesuai dengan tanggung jawab masing-masing harus sesuai juga dengan kontrak awalnya, sebagai mana defenisi Kepemimpinan Transaksional agar dapat memberi kontribusi dalam membina hubungan baik antar warga dalam organisasi dan mendukung proses kegiatan yang perlu dibenahi, agar

sehingga terwujud apa yang direncanakan sehingga Efektivitas kerja mencapai titik yang optimal dan kinerja terus meningkat.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Popper dan Zakkai dalam Isnaeni Chasir Nurezha (2011) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transaksional terhadap organisasi sangat besar. Bertitik-tolak dari tinjauan pustaka di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- (1) terdapat hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dengan Efektivitas kerja
- (2) terdapat hubungan negatif antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja
- (3) terdapat hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, secara bersama-sama, dengan Efektivitas kerja
- (4) terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

Dari data penelitian di dapatkan bahwa Budaya Organisasi (X2) juga memberikan pengaruh terhadap Efektivitas kerja (Y) karena $t_{hitung} 3,214 > t_{tabel} 1,663$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat menentukan untuk mencapai ke titik optimal Efektivitas kerja pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru

Dengan demikian dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja artinya Budaya organisasi sangat menentukan untuk mencapai Efektivitas ke titik Optimal meskipun Efektivitas kerja itu sulit untuk dicapai karena berbagai faktor namun secara keseluruhan menyatakan pegawai memerlukan

kebutuhan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dan variasi berbeda pada masing-masing pegawai di Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas kerja artinya semakin baik Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi yang ada di Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru semakin akan terlealisasi Efektivitas kerja dan mendekati titik yang optimal.
2. Dari Hasil penelitian secara parsial Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja artinya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi bawahannya memilih dan mengembangkan personilnya sesuai dengan kemampuan bawahan melakukan pengawasan atas hasil kerja bawahannya, pimpinan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dimana kegiatan dilaksanakan, dalam hal ini harus diterapkan gaya kepemimpinan Transaksional dengan tujuan agar pegawai bersemangat bekerja dan sesuai jalur yang telah ditentukan sehingga tujuan organisasi tercapai dan berdaya guna bagi penggunanya (user) dan ada yang perlu ditinjau kembali pentingnya pimpinan dalam membuat dan mengambil keputusan agar bawahan dalam melaksanakan pekerjaan tidak ada keraguan dan memberi dorongan kepada pegawai motivasi dan

- disiplin pekerjaan agar Efektivitas mendekati ke titik optimal.
3. Diketahui secara parsial Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja artinya inisiatif individu kerja sama tim, pengawasan, sistem penghargaan toleransi terhadap komplik dan komonikasi pimpinan dengan bawahan telah terwujud dengan baik yang dapat meningkatkan Efektivitas kerja di Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru namun masih ada perlu ditinjau kembali mengenai kurangnya harmonisasi hubungan pimpinan dengan bawahan (pegawai), kebebasan mengemukakan pendapat dan pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai terhadap pekerjaannya.

Saran

1. Efektivitas kerja akan mencapai ke titik yang optimal apabila didukung oleh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi. Pimpinan X(1) dengan ketentuan yang berlaku.
2. Budaya Organisasi (X2) harus ditingkatkan seperti hubungan yang harmonis antara pimpinan/kepala dengan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- John Adair (2008) *Kepemimpinan yang Memotivasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sulaiman Miru (2006) *Kajian kepemimpinan kaitannya dengan total quality management perusahaan cold storage eksportir udang di makasar, central library Institute Technology Bandung* : Vol. 3 No. 1:53-60.
- Stephen P Robbin(2008) *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba empat
- Robbins Stephen P. & Mary Coulter (2003). *Management., Jilid 1 dan Jilid 2. Pearson Asia. Prentice Hall. Inc.*
- Harbani Pasolong (2008) *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta
- Miftah Toha (2008) *Administrasi Publik Kontemporer*, Jakarta : Pranada Media Group
- Tangkilisan. 2005 *Manajemen Publik*, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. (2011) *Sumber Daya Manusia Abad 21*, Jakarta : Nusantara Consulting.
- Sigit Winarno & Sujaya Ismaya. (2011) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi*. Bandung PT Refika Aditama.
- The Liang Gie. (2003) *Segi segi Pemikiran Ilmiah*, Yogyakarta : PUBIB.
- Prajudi Atmosudirdjo,(2003)

- Dasar-dasar
Administrasi
Manajemen Dan
Manajemen Kantor,
Jakarta : Gunung Agung
- Sondang P. Siagian,
(2002) *Kiat Meningkatkan
Produktivitas Kerja.*, Jakarta
: Asdi Mahasatya
- Tangkilisan (2005) *Memahami
Penelitian
Kualitataif*, Bandung
: CV Alfabeta.
- Kusdi (2009) *Tiori Organisasi dan
administrasi*, Jakarta
: Salemba
Humanioka
- Malayu Hasibuan, S.P. (2003)
*Manajemen Dasar,
Pengertian dan
Masalah. Jakarta :*
*PT Toko Gunung
Agung.*
- Steers, M Richard. (2001). *Efektivitas
Organisasi
Perusahaan*,
Jakarta :
Erlangga.
- Ibnu Syamsi
(2000)
*Pengambilan
keputusan dan
sistem informasi*
Jakarta : Bumi
Aksara.
- Komarudin. (2002). *Manajemen Sumber
Daya Manusia.*
Jakarta : Salemba
Empat
- Sutarto. (2006) *Dasar dasar Organisasi
Yogyakarta :*
*Gadjah Mada
University Press.*
- Gunadi Getol (2010) *Manajemen
Miracle Jakarta :*
*Elek Media
Kopotindo.*
- Gari Yulk (2010) *Kepemimpinan dalam
Organisasi*, Jakarta :
PT Index
- Husein Umar (2005) *Evaluasi Kinerja
Perusahaan*, Jakarta :
*Gramedia Pustaka
Utama*
- Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2009)
*Kepemimpinan dan
Perilaku Organisasi*,
Jakarta : Rajawali
Pers.
- Susi Hendriani, Yuli Artati (2014)
*Pengaruh
Kepemimpinan,
Budaya Organisasi
dan disiplin kerja
terhadap kinerja*,
Pekanbaru : *Universitas
Riau. Program Studi
Pendidikan Ekonomi
Volume 6 No. 1*
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno
(2008) *Pengaruh
Motivasi Kerja,
Kepemimpinan dan
Budaya Organisasi
Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan serta
Dampaknya pada Kinerja
Perusahaan (Studi kasus
pada PT. Pei Hai
International Wiratama
Indonesia)* Jakarta : *Jurnal
Manajemen dan
Kewirusahaan Volume 10
No. 2*
- Koesmono H, Teman. 2005. *Pengaruh
Budaya Organisasi
Terhadap Motivasi dan*

- Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur.* Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Handayani, Soewarno. (2004). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.* Jakarta : CV.Haji Masagung.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A (2009) *Evaluasi Kinerja SDM* , Bandung : PT Reflika Utama.
- Arikunto, Suharsimi (2003) *Manajemen Penelitian,* Jakarta : Rineka Cipta.
- Dwi Priyatno (2009) *Mandiri Belajar SPSS,* Yogyakarta : Mediakom.
- Dwiyanto Agus (2002) *Penilaian Kinerja Organisasi Publik,* Yogyakarta :Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol UGM.
- Handoko T Hani (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ke tiga)* Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset..
- Martoyo Susilo (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi ke Empat Yogyakarta : BPFE.
- Manulang M (2002) *Dasar Dasar manajemen,* Jakarta : Rineka Cipta.
- Matondang, M H (2008) *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik* , Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Notoatmojo Soekijo (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal (2008) *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi,* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik* edisi ke dua Jakarta : Rajawali Press.
- Rucky Ahmad S (2004) *Sistem Manajemen Kinerja,* Jakarta : Gramedia.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) 2009,* Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru.
- Sandjojo Nidjo (2011) *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya,* Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Sedermayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Bandung : PT Refika Aditama.
- Sirajuddin (2007) *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,* BPR/BPRS di Sulawesi Selatan.
- Sinungan Muchdarsyah (2003) *Productivitas,* Jakarta : Rineka Cipta

- Simamora Henry (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prehallindo. Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan .Diakses tanggal 9 juni 2014
- Susilo Willy (2002) *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Vorgistatama Binamega. acehorbit.blogspot.com, Teuku Amran *Manajemen sumber daya manusia pemerintah daerah* diakses tanggal 9 juni 2014
- Sugiyono (2003) *Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta*
- Umar, Husin (2005) *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yulk,Gary (2005) *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Bahas Indonsia*, Jakarta : Prehallindo.
- <http://ronawajah.wordpress.com>,Veithzal Rivai Ahmad (2005) *Perfomance Appraisal, Jakarta :Rajawali Press. Di akses pada tanggal 4 Juni 2014*
- [www.jurnal jan.ub.ac.id](http://www.jurnal.jan.ub.ac.id). Prihatin Lumbaraja (2007) *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Di Propinsi Sumatera Utara)* Diakases tanggal 9 Juni 2014
- [www. jurnal jan ub.ac.id](http://www.jurnal.jan.ub.ac.id), M Harlie (2009) *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah*