

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Studi pada PT Adira Dinamika Multi Finance di Pekanbaru)

Wenny Desty Febrian¹, Adriana², Wan Asrida³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim^{1,2}, Universitas Riau³

Jalan Subrantas Km. 15 Pekanbaru – Riau^{1,2}

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Pekanbaru – Riau³

wenny.sani27@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the effect of leadership on organizational effectiveness. Quantitative method was used to collect data, by the questionnaires, and distributed to employees at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Pekanbaru. The results of this study showed that sig value of 0.001, fewer than probability value of 0.05. Moreover, leadership has t_{value} of -3.396 with t_{table} of -1.985. In conclusion, leadership significantly explained organizational effectiveness.

Keywords: Leadership, Organizational Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data berupa kuesioner secara langsung dari responden, yaitu karyawan di Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig pada kepemimpinan adalah 0.001, lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05. Selain itu, kepemimpinan mempunyai t_{hitung} sebesar -3.396 dengan t_{tabel} -1.985. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Efektivitas Organisasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi menginginkan tercapainya pencapaian tujuan dan sasaran. Dalam rangka pemenuhan atas capaian tersebut, diperlukan seseorang atau sekelompok orang yang memiliki tanggungjawab dan dapat mengemban tugas dengan baik. Seseorang atau sekelompok orang tersebut merupakan manajemen dari suatu organisasi. Manajemen perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Dalam manajemen, terdapat ruang lingkup kegiatan yang luas, sebab pada hakikatnya manajemen

bersifat universal yakni adanya manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen kepegawaian dan lain sebagainya. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil, atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik

Efektivitas organisasi adalah konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. Efektivitas organisasi (*organizational effectiveness*) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan pelanggan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, menghasilkan keuntungan bagi organisasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di luar organisasi. Efektivitas dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sekali karena merupakan salah satu tolak ukur perusahaan didalam mencapai suatu tujuan. Efektivitas organisasi diukur melalui kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang benar sebagai kunci keberhasilan organisasi. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepemimpinan yang ada di organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan - kegiatan dari seorang anggota yang saling berhubungan tugasnya (Handoko 2002). Kemampuan dari seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya atau bawahannya mempengaruhi efektif atau tidaknya organisasi tersebut dijalankan.

Perusahaan pembiayaan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan berupa pinjaman dan kredit, namun tidak memungut dana tabungan dari nasabahnya, inilah yang membedakan perusahaan pembiayaan ini dengan perbankan. Perusahaan pembiayaan di Pekanbaru adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan. Perusahaan pembiayaan merupakan termasuk kategori perusahaan yang cepat berkembang di kota Pekanbaru. Salah satu perusahaan pembiayaan yang cukup berkembang di Pekanbaru adalah PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk (disingkat Adira Finance).

Adira Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia. Adira Finance telah menjalankan aktivitas usahanya sejak tahun 1990. Sejalan dengan kemampuan utama Perusahaan dalam mengelola risiko pembiayaan secara retail, Adira Finance lebih berkonsentrasi kepada pembiayaan dengan tingkat pengembalian yang tinggi. Pembiayaan Adira Finance bersasal dari sektor pembiayaan sepeda motor dan sektor pembiayaan mobil. Adira Finance memiliki sekitar 12,500 karyawan dan 245 jaringan usaha yang tersebar di banyak kota di Indonesia. Hal ini menjadikan Adira Finance untuk memantapkan posisinya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan konsumen otomotif terkemuka untuk berbagai merek otomotif di Indonesia berdasarkan pangsa pasar dan jumlah aktiva yang dikelola. Di Pekanbaru, Adira Finance memiliki jumlah pelanggan (*customer*) maupun karyawan terbanyak dibanding perusahaan pembiayaan lainnya.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi. Objek penelitian yang digunakan adalah di Adira Finance.

Instrumen kuesioner digunakan dan disebarakan secara langsung kepada karyawan di Adira Finance.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Efektivitas

Menurut (Winarsih 2005), efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. Akan tetapi pencapaian tujuan ini harus juga mengacu pada visi organisasi. Sedangkan (Indrajaya 2003) menjelaskan pengertian efektivitas, yaitu suatu program pengembangan manajemen pada dasarnya dilakukan dengan membandingkan tujuan dan sasaran program yang sudah dirumuskan dengan hasil nyata yang dapat dicapai. Kemudian (Steers 2001) mengemukakan bahwa efektivitas adalah suatu taraf yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan.

Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya, secara ideal taraf efektivitas dapat dinyatakan dengan ukuran dan seberapa jauh organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dan optimal. Efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup (*cultural*) serta sikap mental memungkinkan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. Pada pokoknya pribadi yang efektif dalam melakukan pekerjaan secara baik sesuai dengan apa yang hendak di buat didalam hidup ini dan mampu mengembangkan kepercayaan yang sehat pada diri sebagai pribadi serta pada kemampuan yang ada padanya. Pribadi yang efektif mampu mengembangkan kekuatan dasarnya yang wajar serta stabil di dalam hidup dan percaya atas kemampuan diri menghadapi serta mengatasi tantangan-tantangan hidup secara sukses. Pengertian efektif itu sendiri menurut (Soedjadi 2002) adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan tepat dalam arti target tercapai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Namun target-target yang telah dicapai itu tentunya juga harus dihubungkan dengan mutunya.

Organisasi bukanlah fenomena yang jauh dan tak pribadi (*impersonal*), organisasi itu sangat saling berjaln dalam hidup kita sehari-hari, ia ada dimana-mana dan mempengaruhi kita semua. Kita semua adalah anggota dari masyarakat organisasi (orang yang bekerja dalam kelompok untuk mencapai berbagai tujuan). Untuk dapat memahami pengertian tentang efektivitas organisasi, kita harus mengerti terlebih dahulu arti atau definisi dari organisasi. Dalam memberikan pengertian organisasi sangat banyak yang memberikan pendapat yang berbeda sesuai dengan pandangan dan kepentingan masing-masing diantaranya (Kast dan Rosenweig 2002) mendefinisikan Organisasi yaitu menstruktur dan memadukan (*Integrating*) kegiatan yaitu kegiatan orang-orang bekerja sama dalam hubungan yang saling bergantung.

Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan para individu atau kelompok untuk pembentukan berbagai macam badan usaha dengan bakat-bakat yang ada guna melakukan tugas-tugas dan peraturan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, Perilaku Organisasi 2003). Di dalam organisasi, terdapat

tiga desain (rancangan) organisasi yang lazim digunakan, yaitu (Robbins, Perilaku Organisasi 2006) :

1. Struktur Sederhana

Struktur yang dicirikan oleh derajat rendah departementalisasi, luasnya rentang kendali, otoritas terpusat pada satu orang dan sedikit formalisasi.

2. Birokrasi

Struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai lewat spesialisasi, aturan dan pengaturan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan kedalam departemen-departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sangat sempit, dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando.

3. Struktur Matriks

Struktur yang menciptakan dua garis wewenang, gabungan departementalisasi produk dan fungsional.

Sedangkan menurut (Anthony, Dearden dan Bedford, Sistem Pengendalian Manajemen 2000), organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja dalam sistem untuk mencapai pekerjaan yang telah di bagi-bagi, ini dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian (Admosudirjo 2000) memberikan pengertian organisasi yaitu struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu. Aspek-aspek penting dari definisi diatas adalah :

1. Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai
2. Adanya sistem kerja sama yang terstruktur dari sekelompok orang.
3. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan
4. Adanya penetapan dan pengelompokkan pekerjaan yang terintegrasi
5. Adanya ketertarikan formal dan tata tertib yang harus ditaati
6. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas
7. Adanya unsur-unsur dan alat-alat organisasi
8. Adanya penempatan orang-orang dan alat-alat organisasi

Lebih lanjut, unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi adalah :

1. Manusia adalah organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin (bawahan)
2. Tempat kedudukan adalah organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya
3. Tujuan adalah organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai
4. Pekerjaan adalah organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
5. Struktur adalah organisasi itu baru ada jika ada hubungan dan kerja sama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
6. Teknologi adalah organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis
7. Lingkungan adalah organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial.

Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektifitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Seperti (Tangkillisan 2000) mengemukakan efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Menurut (Steers 2001) bahwa efektivitas organisasi mudah dimengerti bila dipandang sebagai kemampuan organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuannya adalah :

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
2. Kemampuan kerja
3. Produktivitas
4. Kemampuan berlabar
5. Mencari sumber daya
6. Kualitas kerja

Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas individu para anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut (Steers 2001). Sedangkan menurut (Indrawijaya 2000), efektivitas organisasi adalah efektivitas perseorangan atau dengan kata lain bila setiap anggota organisasi melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul.

Menurut (Sedarmayanti 2001), sumber utama pencapaian efektivitas dalam organisasi adalah manusia, karena dengan akal dan fikiran dan pengetahuan yang ada. Manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien, sedangkan unsur-unsur efektivitas yang melekat pada manusia adalah:

1. Kesadaran

Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini kesadaran akan arti dan makna efektivitas sangat membantu usaha-usaha kearah efektivitas ini. Kesadaran sebagai sumber efektivitas perlu dipupuk hingga usaha-usaha dapat berhasil tanpa pemborosan tenaga, biaya dan waktu.

2. Keahlian

Unsur keahlian dalam efektivitas melekat pada manusia sama halnya dengan unsure kesadaran. Keahlian manusia akan sesuatu hal perlu di tunjang dengan peralatan, supaya efektivitas yang akan dicapai dapat lebih tinggi lagi dari pada tanpa menggunakan alat. Keahlian tanpa disertai dengan alat tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar sepeti kalau disertai dengan fasilitas. Sehubungan dengan hal tersebut maka faktor yang sangat erat hubungannya dengan keahlian ini ialah: penempatan orang dalam suatu pekerjaan. Untuk dapat mengembangkan keahlian (*skill*) maka diperlukan berbagai jenis latihan (*training*) bagi mereka baik yang

diselenggarakan oleh organisasi sendiri maupun menetapkan alat-alat atau ukuran bilamana dan jenis latihan apa yang diperlukan bagi karyawan.

3. Disiplin

Unsur sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin timbulnya juga dari kesadaran. Aturan dalam organisasi tempat kerja menuntut disiplin dari pada karyawannya, dengan berbagai sanksi. Dalam kata disiplin terkandung dua faktor yang penting yaitu : faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Adapun usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai yang dapat diketahui oleh semua karyawan.

Menurut (Steers 2001), terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi diantaranya :

1. Karakteristik Organisasi (struktur dan teknologi)
2. Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan)
3. Karakteristik Pekerja (perbedaan sifat pekerja)
4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Selain itu, ada beberapa persoalan utama yang diduga menghalangi usaha meningkatkan efektivitas kerja pegawai antara lain (Robbins, Perilaku Organisasi 2006):

1. Motivasi adalah “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.
2. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok agar kegiatan atau pekerjaan yang saling berkaitan dalam organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Merupakan suatu aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kepemimpinan.
3. Disiplin pegawai adalah ketaatan pada peraturan, tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban organisasi dengan kedisiplinan tinggi, maka efektivitas kerja pegawai akan dapat tercapai. Disiplin yang rendah atau kemangkiran mempengaruhi pencapaian efektivitas kerja.

Kepemimpinan

Pemimpin memiliki arti sebagai seorang yang memimpin, mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol orang lain melalui kekuasaan atau posisi yang diembannya. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang memerlukan bantuan

orang lain. Selain seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan selalu ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan - kegiatan dari seorang anggota yang saling berhubungan tugasnya (Handoko 2002). Didalam pengertian tersebut terdapat tiga implikasi penting yaitu :

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan tetap berjalan.
2. Kepemimpinan menyangkut pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pemimpin dan bawahan. Namun para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan - kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga secara tidak langsung.
3. Kepemimpinan juga dapat menggunakan pengaruh dengan kata lain pemimpin tidak hanya saja dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi bagaimana bawahannya bisa melaksanakan perintahnya.

Dari penjelasan syarat-syarat diatas tidak terdapat syarat mutlak yang dimiliki oleh seorang pemimpin, namun pemimpin dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan yang ada dan pemimpin juga dapat dikatakan mempunyai antar personal yang cukup baik dengan bawahannya. Untuk meningkatkan hasil kerja maka pemimpin dapat memberikannya dengan cara motivasi yang lebih sehingga dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Penelitian-penelitian terdahulu menguji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo 2006) menunjukkan bahwa faktor motivasi pegawai, kepemimpinan, dan disiplin pegawai mempengaruhi efektivitas organisasi. Penelitiannya menggunakan objek di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang. Penelitian lanjutan oleh (Emirina 2011) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja dan kebijakan dan praktek manajemen.

Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen, yang diujikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel efektivitas organisasi. Kepemimpinan sebagai suatu seni atau proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok, sehingga dapat membantu suatu organisasi menjadi efektif dan efisien. Sehingga hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut.

“Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi pada PT Adira Finance di Pekanbaru.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Adira Finance di Pekanbaru. Adira Finance beralamat di Jl. Jenderal Sudirman Graha Adira 121 lantai 3, Pada Terubuk, Senapelan, Pekanbaru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data secara langsung dari responden, yaitu karyawan di Adira Finance.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert scale*) dengan skala penilaian 1 sampai 4, yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak setuju, dan (4) sangat tidak setuju. Penggunaan skala penilaian yang tidak memasukkan penilaian ragu-ragu didasari agar terhindar dari adanya bias.

Kuesioner memuat daftar pertanyaan yang terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu sebagai berikut.

1. Variabel kepemimpinan (X)

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keahlian seseorang dalam rangka mempengaruhi perilaku orang lain yang dipimpinnya. Daftar pernyataan yang digunakan terkait kepemimpinan terdiri dari 5 (lima) pernyataan (Lampiran).

2. Variabel efektivitas organisasi (Y)

Efektivitas organisasi merupakan kemampuan unit-unit di dalam organisasi dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang optimal bagi organisasi.

Daftar pernyataan yang digunakan terkait efektivitas organisasi terdiri dari 5 (lima) pernyataan (Lampiran).

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian di Kota Pekanbaru. Objek penelitian adalah karyawan di Adira Finance di Pekanbaru. Total karyawan adalah 158 orang. Dalam penelitian ini, sumber data adalah sebagai berikut.

1. Data Primer : Data yang belum jadi atau data yang berasal dari objek penelitian seperti pendapat responden tentang kepemimpinan dan efektivitas organisasi.

2. Data Sekunder : Data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara kuesioner, yaitu dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan khususnya kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan kepemimpinan dan efektivitas organisasi.

Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut.

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

Keterangan :

N : Ukuran populasi

n : Ukuran sampel

e : Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir/standar *error*.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil nilai 10 % untuk standar *error* nya (e) maka sampel yang diperlukan adalah :

$$n = \frac{158}{(1 + 158(10\%)^2)}$$

$$n = \frac{809}{8,1}$$

n = 61,24 (dibulatkan menjadi 61 orang karyawan Adira Finance di Pekanbaru)

Selanjutnya, sampel dibulatkan menjadi 61 orang, dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan pengambilan secara pembagian sesuai dengan jumlah persentase masing-masing perusahaan pembiayaan dan kuesioner disebarakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik Analisis Data

Sebelum data diolah, untuk menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen dengan menguji validitas, reliabilitas dan normalitas untuk melihat apakah data yang diperoleh layak digunakan untuk diolah dan diuji.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dan r hitung untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dengan ketentuan apabila r hitung > r tabel, maka dikatakan valid (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0.600 (Ghozali, 2006).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T (parsial) bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan terdapat secara individu berpengaruh terhadap variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%.

PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen yang dilakukan terhadap kuesioner terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk tiap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner sebelum diberikan kepada responden.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membandingkan r tabel dan r hitung untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dengan ketentuan apabila r hitung $>$ r tabel, maka dikatakan valid. (Ghozali, 2006). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 61 orang, sehingga $df = 61 - 2 = 59$ dengan nilai r tabel 0.2126 atau dibulatkan menjadi 0.213.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r -tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X	X1	0,596	0,213	0,050	Valid
	X2	0,513	0,213	0,050	Valid
	X3	0,481	0,213	0,050	Valid
	X4	0,565	0,213	0,050	Valid
	X5	0,651	0,213	0,050	Valid
Y	Y1	0,643	0,213	0,050	Valid
	Y2	0,495	0,213	0,050	Valid
	Y3	0,575	0,213	0,050	Valid
	Y4	0,552	0,213	0,050	Valid
	Y5	0,619	0,213	0,050	Valid

Sumber: Data yang diolah

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Cronbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0.600 (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Sumber: Data yang diolah

Uji reliabilitas untuk variabel efektivitas organisasi adalah sebagai berikut.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Sumber: Data yang diolah

Tabel 2 dan Tabel 3 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel kepemimpinan dan efektivitas organisasi adalah 0.629, dan 0.676 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.600.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2006). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
RK	.828	1.207

a. Dependent Variable: REO

Sumber: Data diolah

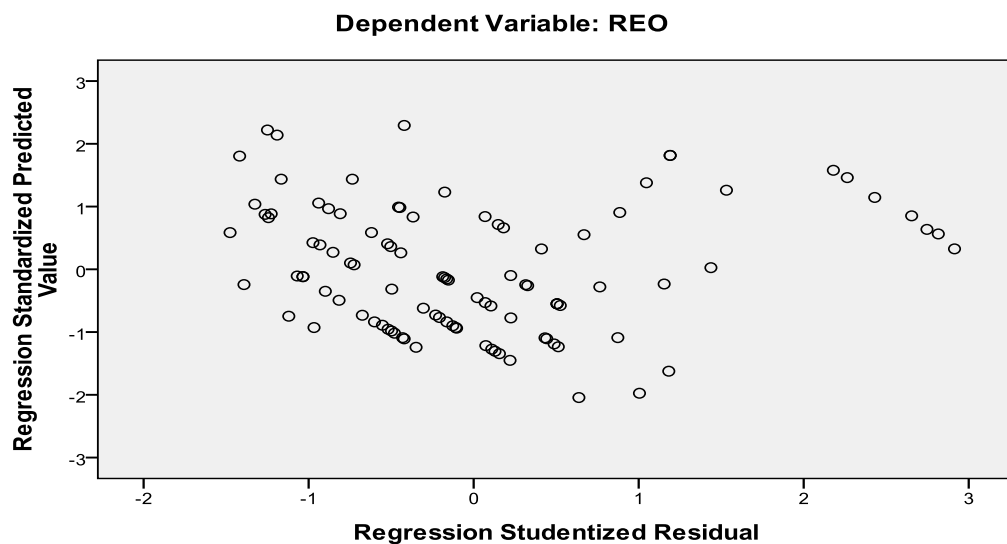
Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, maka dapat menggunakan grafik Scatterplot. Pendeteksian atas heterokedastisitas dilakukan dengan meninjau apakah terdapat suatu pola tertentu dari grafik tersebut atau tidak. Lebih lanjut, penyebaran dapat terjadi diatas maupun dibawah sumbu X dan sumbu Y.

Gambar 1

Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas



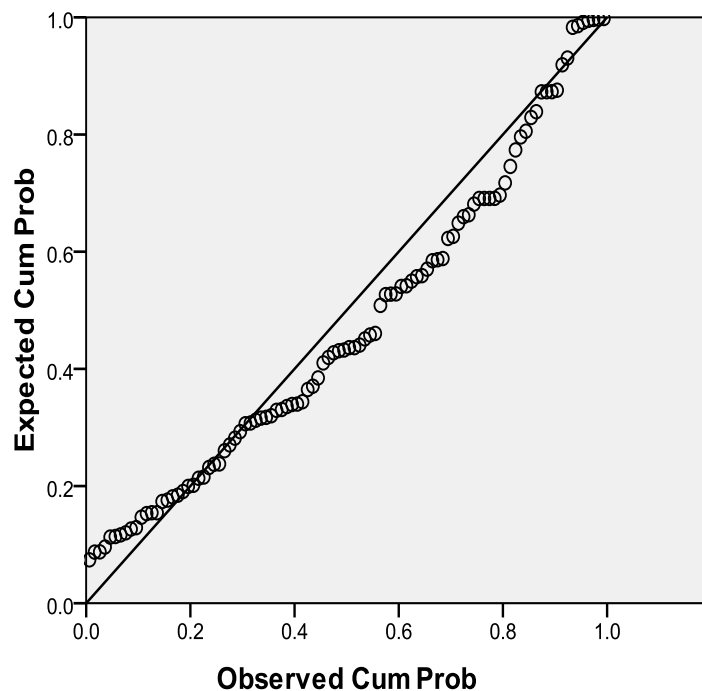
Pada gambar tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar.

Gambar 2

**Diagram P-P Plot Normalitas
Dependent Variable: REO**



Hasil Analisis Regresi

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3.417	.684		4.996	.000
Kepemimpinan	-.317	.093	-.326	-3.396	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Sumber: Data yang Diolah

Penjelasan hasil uji diatas berdasarkan persamaan regresi adalah sebagai berikut: Nilai sig untuk variabel kepemimpinan adalah 0,001. Nilai sig yang lebih kecil dari 0.05 (nilai probabilitas), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai sig tersebut adalah 0.01 dan berarti bahwa nilainya lebih kecil dari 0.05 Lebih lanjut, variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar -3,396 dan t_{tabel} -1,985. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y). Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (Purnomo, 2006) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi pada Adira Finance di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi yang dibuktikan dari hasil uji SPSS bahwa untuk t_{hitung} sebesar -3.396 dengan yang lebih besar dibanding t_{tabel} -1.985, serta nilai sig pada variabel kepemimpinan adalah 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi di Adira Finance, Pekanbaru.

LAMPIRAN

Daftar Pernyataan untuk Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan
1	Pimpinan selalu mendapatkan prestasi kerja yang baik
2	Pemimpin merupakan orang yang sangat partisipatif
3	Kapasitas pimpinan sebagai pemimpin baik
4	Pimpinan adalah orang yang bertanggungjawab dan memberikan arahan mengenai suatu pekerjaan serta kemudian mengevaluasi kinerja yang ada
5	Status pimpinan sebagai pemimpin ditepat kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

Daftar Pernyataan untuk Variabel Efektivitas Organisasi

No	Pernyataan
1	Hubungan bagian-bagian yang ada didalam struktur di Perusahaan ini terjalin dan terlaksana dengan baik
2	Keadaan lingkungan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja sangat baik
3	Semua masalah dalam perusahaan tempat anda bekerja dapat diselesaikan dengan baik
4	Kebijaksanaan dan praktek manajemen di Perusahaan ini telah terlaksana dengan baik
5	Azas-azas dalam bidang organisasi seperti perencanaan dan penghematan telah dilaksanakan dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo, Pradjudi. *Beberapa Pandangan Umum tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Pustaka Bradjaguna, 2000.
- Anthony, Dearden, and Bedford. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Binarupa Aksara, 2000.
- Emirina. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi pada PT. Adira." *Skripsi UIN SUSKA Riau*, 2011.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Indrajaya. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinar Baru, 2003.
- Indrawijaya, Adam. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Biru Algensindo, 2000.
- Kast, Fremont E., and James E. Rosenweig. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Purnomo, Andri Joko. "Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang." *Tesis Universitas Diponegoro*, 2006.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- . *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2001.
- Soedjadi, FX. *Analisis Manajemen Modern Kerangka Pikir dan Beberapa Pokok Aplikasinya*. Jakarta: CV H. Masagung, 2002.
- Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Tangkillisan, S. Hessel Nogi. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo, 2000.
- Winarsih, Septi. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.