

**BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI****LANLAN MUHRIA**

STKIP Yasika Majalengka

*Email: muhrialanlan@stkipyasika.ac.id***CECEP SUMARNA**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Email: cecepsumarna@syekhnurjati.ac.id

*Article Received: 25 April 2020, Review process: 29 April 2020, Accepted: 16 Oktober 2020,
Article published: 30 Nopember 2020*

Abstract

This study aims to identify and analyze: 1) The influence of culture to increase the performance of employees working in the Office of Religious Affairs of Cirebon; 2) The effect of leadership style on employee performance improvement in Cirebon District Office of Religious Affairs; 3) The influence of work culture and leadership style to the improved performance of employees at the Ministry of Religious Cirebon. This study uses a quantitative approach with descriptive method, that is one way of carrying out the study with the collection, compilation, analysis, and interpretation of the, resulting from the collected data can be deduced. The intention of using descriptive methods is focused on the discovery of the facts. Total sample as many as 37 people. The results of this study show that: 1) There is a positive and significant impact on employee performance work culture amounted to 25.80%. This positive effect means that if the work culture better, it increases employee performance; 2) There is a positive and significant effect of leadership style on employee performance amounted to 39.40%. This positive effect means that if employees become more professional in their duties then it increases employee performance; 3) There is a positive and significant impact workplace culture and leadership style on employee performance amounted to 43.80%. This positive effect means that if a work culture and leadership style better, then the employee's performance increases. Based on the results of descriptive statistical analysis of employee performance variables obtained a mean of 58.59 in either category or 65.50%. Workplace culture gained a mean of 63.49 in either category or 71.80% and the leadership style gained a mean of 63.16 in either category or 77.5% on the Office of Religious Affairs of Cirebon.

Keywords: *Work Culture, Leadership, Performance Officer.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di SMPIT Al Muhsinin Kabupaten Cirebon; 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di SMPIT Al Muhsinin Kabupaten Cirebon; 3) Pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di SMPIT Al Muhsinin Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu salah cara penelitian dengan melaksanakan pengumpulan, penyusunan, penganalisaan, dan penginterpretasian, sehingga dari data yang telah terkumpul tersebut dapat ditarik kesimpulan. Maksud menggunakan metode deskriptif adalah memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta. Jumlah sampel penelitian sebanyak 37 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 25,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika budaya kerja semakin baik maka kinerja pegawai meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,40%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika pegawai semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja pegawai meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika budaya kerja dan gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai meningkat. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja pegawai diperoleh *mean* sebesar 58,59 dalam kategori baik atau 65,50%. Budaya kerja diperoleh *mean* sebesar 63,49 dalam kategori baik atau 71,80% dan gaya kepemimpinan diperoleh *mean* sebesar 63,16 dalam kategori baik atau sebesar 77,5% pada SMPIT Al Muhsinin Kabupaten Cirebon.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pancasila, mengutip Nurcholish Madjid (1991:25) dapat disebut sebagai titik temu antara berbagai perbedaan; ideologi, agama, ras, suku bangsa dan tradisi yang ada di Indonesia. Konstitusi ini, mengandung *kalimat al syamhah* yang memiliki relevansi untuk bangsa majemuk seperti Indonesia. Tentu selain karena Pancasila, mengandung filosofi keberagamaan, meski ia tidak menetapkan diri sebagai negara agama. Hal ini, dapat dimaklumi mengingat bahwa setiap sila dalam Pancasila berakar dan mengandung nilai substansi keagamaan.

Falsafah semacam ini, semestinya menjadi watak dasar setiap aparaturnegara guna membentuk pemerintahan yang bersih, jujur, amanah, berwibawa dan bertanggung jawab. Pancasila yang mengandung nilai religius, semestinya dapat membentuk pribadi masyarakat karena ia memiliki relasi langsung dengan Tuhan selain tentu relasi kemanusiaan.

Kepemimpinan pada dasarnya memiliki dua unsur yakni: (a) pengaruh dan (b) pencapaian tujuan. Proses mempengaruhi dapat dimana saja selama tujuannya ada dan tujuan tersebut merupakan tujuan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan itu dapat terjadi setiap saat selama suatu kegiatan memiliki tujuan dan perilaku manusianya diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektif tidaknya pemimpin dalam mempengaruhi orang lain tergantung pada perilaku pemimpin tersebut. Dua hal penting dalam membahas kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan mencakup fungsi pemecahan masalah yang bertalian dengan tugas, dan fungsi sosial atau pembinaan. (James A.F. Stoner/ Charles Wankel, Terjemahan Wilhelmus: 45 46)

Di dalam menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, seorang pemimpin harus memperhatikan tiga faktor utama, yakni: (1) Perhatian terhadap bawahan, yang berarti kepedulian pimpinan terhadap keahlian, pengalaman, kemampuan, pengetahuan tentang tugasnya, tingkat hierarkis, dan karakteristik psikologis; (2) Perhatian terhadap atasan, yang mencerminkan derajat pelaksanaan pengaruhnya ataupun kesamaan sikap dan perilakunya pada orang-orang yang di atasnya; (3) Perhatian terhadap tugas, mencerminkan derajat urgensi waktu yang dimiliki, bahaya fisik, rata-rata kesalahan yang diizinkan, derajat otonomi, luas bidang pekerjaan, dan derajat kekaburan pelaksanaan tugas. (Judith R. Gordon: 1996:316-317)

Kepala Sekolah sebagai pemegang otoritas dalam manajemen lembaga perlu memahami serta menjalankan tugasnya dengan baik sehingga proses penyelenggaraan lembaga dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya-upaya pencapaian tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Maju mundurnya instansi tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah, karena ia berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan lembaga.

Jika ingin mewujudkan lembaga yang efektif diperlukan pimpinan yang tidak hanya sebagai figur personifikasi lembaga, tapi juga paham tentang tujuan lembaga, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan atau visi misi sekolah.

Di sisi lain, sekolah mengemban tugas penting yakni bagaimana mengembangkan kualitas sumberdaya manusia agar dapat berperan aktif dan tetap survive di era globalisasi. Dalam konteks ini Indonesia sering mendapat kritik, karena

dianggap masih tertinggal di dalam pengembangan manusianya, padahal dari segi kualitas Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah yang mayoritas agama Islam.

Seorang manajer yakni Kepala Sekolah seharusnya mempunyai kecakapan untuk memahami produktivitas bawahannya, perlu membina kerjasama yang baik, harmonis antara pimpinan dan bawahannya. Kerjasama dalam membina ini dimaksudkan supaya dalam pembagian tugas, faktor kemampuan perlu diperhatikan oleh Kepala Sekolah.

Jika melihat gambaran diatas, maka tantangan ini hendaknya diimbangi dengan tersedianya sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja dalam mewujudkan produktivitas/ kinerja pegawai.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu salah cara penelitian dengan melaksanakan pengumpulan, penyusunan, penganalisaan, dan penginterpretasian, sehingga dari data yang telah terkumpul tersebut dapat ditarik kesimpulan. Maksud menggunakan metode deskriptif adalah memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta. Jumlah sampel penelitian sebanyak 37 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Muhsinin Kabupaten Cirebon dalam kategori baik 65,5% yaitu diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 58,59 yang terletak pada interval 52–63. Namun demikian masih terdapat pegawai yang kinerjanya dalam kategori cukup yang menunjukkan belum optimal dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya sebesar 15,2% dalam kategori cukup. Sedangkan hasil analisis deskriptif budaya kerja menunjukkan baik atau 71,8%. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 25,8%, dan pengaruh ini lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yaitu sebesar 39,4%.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab yang berat sebagai pemimpin di sekolah yang di pimpinnya berkaitan dengan

pengelolaan sumber daya manusia yaitu pegawai yang dipimpinnnya. Ini berarti bahwa jika budaya kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Triguno (1977:3) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita- cita, pendapat dan tindakan yang terwujud dalam kerja atau bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa budaya kerja ini adalah roh atau jiwa organisasi yang mengikat seluruh personel yang bekerja dalam organisasi dimaksud, karena untuk membangun organisasi yang sehat memerlukan aturan, etika dan budaya agar proses pelaksanaan tugas dalam organisasi memiliki kebiasaan berdasarkan aturan dan kesepakatan. Dengan demikian setiap pegawai yang bekerja mendapat dorongan yang dapat meningkatkan gairah kerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori baik yaitu sebesar 77,5%. Namun demikian masih terdapat pegawai yang cukup sehingga masuk dalam kategori cukup sebesar 12,0%, dan bahkan masih terdapat pegawai yang kurang dalam melaksanakan tugasnya sebesar 2,8%, ini tercermin pada indikator bahwa pegawai kurang menguasai tugas dan fungsinya. Gaya kepemimpinan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Muhsinin Kabupaten Cirebon yang tergolong dalam kategori baik ini terdorong oleh adanya suatu kebutuhan akan dorongan dan upaya untuk meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya dorongan tersebut menuju suatu prestasi yaitu kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 39,4%. Koefisien regresi yang bertanda positif, berarti bahwa semakin baik seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai maka kinerjanya akan meningkat. Pegawai Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Muhsinin Kabupaten Cirebon dalam kategori baik, ini sudah sesuai dengan peraturan mengenai kualifikasi dan kompetensi pegawai bahwa pegawai harus mempunyai kompetensi profesional. Hasil ini juga sudah sesuai dengan teori yang dikehendaki, yaitu bahwa pegawai yang profesional dalam tugasnya, kinerjanya akan meningkat, karena melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya. Pegawai

yang profesional akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi yakni: $Y = 18,672 + 2,061X_1 - 1,440X_2$. Hasil ini menunjukkan tanda yang positif ini adalah sesuai dengan teori dan dapat dimaknai bahwa budaya kerja dan gaya kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan baik pula. Hasil persamaan garis regresi tersebut dapat pula dimaknai sebagai berikut:

- a. Konstanta bertanda positif ini menunjukkan jika kedua variabel bebas tidak ada maka kinerja pegawai sebesar 18,672.
- b. Jika variabel budaya kerja meningkat satu poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,061 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan konstan.
- c. Jika gaya kepemimpinan meningkat satu poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,440 dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Muhsinin konstan.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Adapun pengaruh secara bersama-sama variabel budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 35,2%.

Mencermati SMPIT Al Muhsinin Kabupaten Cirebon sebagai sebuah sistem maka kinerja pegawai tidak terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah dalam hal *hadmaster* dan *top manajemen* dalam mengelola Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Muhsinin dan memberdayakan pegawai. Semakin baik budaya kerja dalam memberdayakan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya budaya kerja dan gaya kepemimpinan, masih banyak faktor lain dan sangat kompleks oleh karenanya faktor lain diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,8%. Faktor di luar model regresi dan penelitian ini misalnya supervisi oleh Kepala Sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan lain sebagainya yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti menyimpulkan bahwa: *pertama*, hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja pegawai diperoleh *mean* sebesar 58,59 dalam kategori baik atau 65,50%.

Budaya kerja diperoleh *mean* sebesar 63,49 dalam kategori baik atau 71,80% dan gaya kepemimpinan diperoleh *mean* sebesar 63,16 dalam kategori baik atau sebesar 77,5% pada Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Muhsinin Kabupaten Cirebon. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 25,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika budaya kerja semakin baik maka kinerja pegawai meningkat. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,40%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika pegawai semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja pegawai meningkat. Keempat, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,80%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika budaya kerja dan gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2008. *Kepemimpinan Profesional; Pendekatan Leadership Game*. Yogyakarta: Gava Media
- Aqib, Zainal. 2003. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendikia
- Ara Hidayat dan Imam Machali. 2010. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Educa
- Arcaro, S. Jerome. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Catrayani, Ati. 2003. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Dajan, Anto. 2005. *Pengantar Metode Statistik Jilid I dan II*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media
- Djarmiko, Hayati Yayat. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fatah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 2008. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Ngalim Poerwanto. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: LKiS

- Sallis, Edward. 2007. *Total Quality Management*. Philadelphia London: Kogan Page
- Sudjana N. 2006. *Tekhnik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2005. *Statika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras
- Triguno. 1996. *Budaya Kerja*, Jakarta; PT Golden Terayoli Press
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Zamroni dan Umiarso. 2011. *ESQ Model dan Kepemimpinan Pendidikan: Konstruksi Sekolah Berbasis Spiritual*. Semarang: RaSAIL