

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIREUEN

Zulfikar

Dosen Progam Studi Administrasi Niaga Fakultas Fisipol Universitas Almuslim

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen masih belum optimal. Hal ini salah satunya disebabkan masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 58 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,010 > 1,672$ yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Budaya kerja yang baik akan tercipta apabila pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,044 > 1,672$ yang artinya budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yang dibuktikan dari hasil F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $4,021 > 3,165$.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena *stakeholders* dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata *stakeholders* juga berbeda-beda. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapakan permasalahan yang terjadi.

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen salah satu bagian yang ada di dalam lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen memiliki tugas sebagai penyusun bahan pembinaan dan petunjuk teknis dan koordinasi dibidang pertanahan, penyiapan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis dibidang pertanahan, pelaksanaan pelayanan administrasi pemerintahan

dibidang pertanahan, penyiapan inventarisasi, identifikasi dan penyiapan bahan pemecahan permasalahan, dan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan. Saat ini, pegawai yang bertugas pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen adalah sebanyak 58 orang yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan honorer. Dengan jenjang pendidikan pegawai mulai SMA/ sederajat sampai dengan Sarjana. Dengan pangkat dan golongan pegawai yang berbeda

Berdasarkan hasil observasi dan pengalaman peneliti, dapat diinformasikan bahwa kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dengan masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, adanya pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Hal tersebut diperparah dengan adanya permasalahan kepemimpinan yang terjadi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yang mana pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam hal ini memenuhi kebutuhan masyarakat karena selama ini pimpinan umumnya terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi dalam suatu kegiatan. Selain itu, pimpinan juga masih mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan dan rendahnya kompetensi pimpinan. Hal ini tidak terlepas dari pola promosi yang kurang mempertimbangkan kompetensi pejabat yang akan diangkat karena selama ini promosi yang dilakukan pada pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen dilakukan atas dasar kepangkatan, golongan serta hasil penilaian kinerja melalui SKP, padahal hasil SKP belum mampu memberikan informasi kinerja pimpinan secara obyektif.

METODE PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:7) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dibuktikan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menelusuri hubungan sebab akibat antara gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga desain yang digunakan adalah desain kausal. Menurut Sugiyono (2007:30) desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Analisis Regresi Berganda

Adapun analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi atau menetapkan sejauh mana ia dapat menyimpulkan (menggeneralisasikan) hasil penelitian dari data yang diperoleh dalam kelompok subjek yang terbatas (sampel) bagi populasi penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menentukan H_0 diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini hipotesis dianalisis dengan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefesien yang dicari
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Budaya Kerja
- b₁X₁+ b₂X₂ = Koefesien regresi
- e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHAAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan nilai koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melakukan pengolahan data substruktur dari analisis linier berganda. Koefien persamaan regresi yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya kerja dapat dipakai untuk memprediksikan hubungan dan sumbangan pada variabel kinerja pegawai (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.727	10.558		4.047	.000
	Gaya Kepemimpinan	.003	.293	.001	2.010	.002
	Budaya Kerja	.018	.413	.006	3.044	.005

a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel di atas, dijelaskan bahwa nilai konstanta yang terbentuk adalah 42,727 mengidentifikasi bahwa jika tidak diikutsertakan gaya kepemimpinan dan budaya kerja maka kinerja pegawai yang terjadi adalah sebesar 42,727.

Berdasarkan Tabel di atas, juga diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,003. Hal ini berarti bila gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,003% dengan asumsi variabel lainnya tetap (*ceteris paribus*). Hasil nilai koefisien regresi untuk variabel budaya kerja adalah sebesar 0,018. Hal ini berarti bila budaya kerja ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,018% dengan asumsi variabel lainnya tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan hasil estimasi regresi dalam Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$, di mana $a = 42,727$, $b_1 = 0,003$, $b_2 = 0,018$, sehingga persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 42,727 + 0,003X_1 + 0,018X_2$. Dari persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil asumsi estimasi regresi linier berganda terhadap gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Diketahui nilai determinasi (R^2) yang dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 ^a	.428	.036	3.252
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Dari Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $R^2 = 0,207$ artinya angka ini menggambarkan bahwa variasi dari variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mampu menjelaskan 0,428% kinerja pegawai turut ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja dan sisanya 0,572% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.727	10.558		4.047	.000
Gaya Kepemimpinan	.003	.293	.001	2.010	.002
Budaya Kerja	.018	.413	.006	3.044	.005

Pada penelitian ini terdapat dua pernyataan hipotesis sebagaimana yang telah dikemukakan pada Bab II. Pembuktian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data, data tersebut digunakan sebagai dasar untuk menolak atau menerima hipotesis. Untuk menguji tingkat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Dari hasil pengolahan data maka diperoleh nilai t_{hitung} 2,010, sedangkan t_{tabel} 1,672 hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu $2,010 > 1,672$.

2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Dari hasil pengolahan data maka diperoleh nilai t_{hitung} 3,044, sedangkan t_{tabel} 1,672 hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja dengan kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , yaitu $3,044 > 1,672$.

Uji F

Untuk menguji variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai ANOVA dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.020	2	.010	4.021	.009 ^a
	Residual	581.704	55	10.576		
	Total	581.724	57			
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dari olahan data yang disajikan pada Tabel di atas, dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $4,021 > 3,165$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,010 > 1,672$ yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.
2. Budaya kerja yang baik akan tercipta apabila pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,044 > 1,672$ yang artinya budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen yang dibuktikan dari hasil F_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $4,021 > 3,165$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, V.R. 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perkebunan Widodaren Pada PT. PP Jember Indonesia. Universitas Jember.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Darmawan dan Riana. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Dessler, G. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating.
- Hadari, Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T.H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: PT.

- Bumi Aksara.
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Irianto, A. 2010. Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Kamaliah, dkk. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP)
- Mahsun, M. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, P.A. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Manullang. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. 2003. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pabundu, T. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pratiwi, A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Universitas Diponegoro Semarang.
- Reza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)
- Robbins, S.P. 2007. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosidah dan Sulistiyani. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siagian, S. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penerbit Rineka Cipta.
- Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan dan Danim. 2010. Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius. IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos). Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. 2007. Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Trisnawati, E. 2005. Pengantar Manajemen, Jakarta. Kencana.
- Veithzal, R. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Waluyo dan Indriani. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Widodo, Joko. 2005. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Malang: Bayumedia Publishing.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.