

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia

Ridwan Nasution

Universitas Riau, Indonesia

Email: ridwan@student.unri.ac.id

Abstract

The research was conducted at the Secretariat of KPID Riau Islands Province. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and cultural work on employee performance, either separately (partial) or jointly (simultaneously). In this study, the authors used a sample of 26 employees were taken on the whole of the total population (employees). While the types of data used are primary data and secondary data. Sources of primary data obtained from questionnaires, while secondary data obtained from the Secretariat of Administration documents KPID Riau Islands Province and related literature and research to support this. Data Collection Techniques conducted by interviews and questionnaires. Data were analyzed by descriptive statistics, which are used to give a picture of the object under study through the sample data associated with the relevant theories and quantitative techniques in accordance with the Likert scale and to the results of the test using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 20. From the research, the authors conclude that partial Leadership Style (X1) and a significant positive effect on employee performance (Y), with test results of 0.657 or 65.7%, and Cultural Work (X2) and a significant positive effect on employee performance (Y), with test results of 0.526 or 56.6. Simultaneous testing leadership style and cultural work positive and significant effect (strong) on employee performance with a sledge to at 0.828 or 82.8%, as for the rest of 0.172 or 17.2% influenced by variables or other factors.

Keywords: Leadership Style, Cultural Work and Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi memiliki perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya atau disebut dengan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2003:115) Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah semata-mata untuk mendorong dan mendongkrak kinerja pegawai Sekretariat KPID Provinsi Kepulauan Riau dalam mensukseskan tujuan organisasi. Kinerja pegawai perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya visi dan misi serta tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Disamping gaya kepemimpinan, budaya kerja tidak kalah pentingnya dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Peran budaya kerja dalam keberhasilan sebuah organisasi sangat besar menurut para ahli. Supriyadi (2003) juga 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 kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Dalam hal ini pegawai yang bekerja pada Sekretariat KPID Provinsi Kepulauan Riau tidak berasal dari satu asal usul dan budaya saja, hampir dari seluruh penjuru bumi persada nusantara. Dari asal usul yang berbeda tentu menjadi perhatian bagaimana budaya kerja tercipta sebagai menjadi satu kesatuan dalam peningkatan kinerja.

Memang pada umumnya masyarakat Indonesia dan Batam khususnya memiliki budaya atau kultur yang sangat kuat dan melekat pada setiap orang, perilaku kerja yang dimiliki juga beragam macam yang menjadi dasar kepribadian yang tertanam dalam masyarakat secara individu dan organisasi. Sebagai organisasi Pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat luas dalam pelayanannya, dituntut untuk melakukan inovasi-inovasi baru dalam mewujudkan cita-cita reformasi birokrasi sebagaimana tertulis dalam amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Dengan semangat reformasi birokrasi ini, bagaimana seorang pemimpin menggunakan wewenang dan kepemimpinannya dan serta seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pegawai merespon setiap keputusan yang diambil seorang pemimpin. Hal inilah yang menjadi sasaran penelitian yang nantinya menjadi masukan buat pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dan organisasi umumnya. Rumusan Masalah: Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor sekretariat KPID Provinsi Kepulauan Riau? Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat KPID Provinsi Kepulauan Riau? Apakah Gaya Kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor sekretariat KPID Provinsi Kepulauan Riau?

Tinjauan Pustaka

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran dan tujuan suatu organisasi dengan maksimal. Karena pimpinan adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Melayu P Hasibuan, 2005:169). Pemimpin mempunyai sifat-sifat dan kepemimpinan dan kewibawaan. Menurut para ahli bahwa pimpinan adalah untuk bawahan dan milik bawahan dan merupakan inisiator, motivator, stimulator, dinamisator, dan inovator dalam organisasi. Pemimpin dengan hubungan dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas – tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok. Menurut Robbin (2002:163) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Gaya kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau kalau pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, sementara bawahan tidak ikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup kurang menginformasikan keadaan organisasi pada bawahannya dan pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan ini disebut juga dengan gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasai, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Bawahan berpartisipasi dalam memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan atau kemampuan dan kematangan psikologis atau kemauan dalam melakukan pekerjaan. Kematangan dalam pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk

Budaya Kerja

Kata budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budidaya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut". Djoko Widagdho (2004:20). Sedangkan menurut Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002 kata budaya merupakan perkembangan dari "budidaya" nilai-nilai dan sikap mental. Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (value), karsa (creativity) dan hasil kerja pegawai (performance). Budidaya juga dapat diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi – potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadari, 2003). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam

kinerja para pegawainya (Siagian, 2003). Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan Karjadi (1983), pemimpin adalah menggerakkan orang-orang lain agar orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu dalam suasana moralitas yang tinggi, dengan penuh semangat dan kegairahan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Pada dasarnya budaya kerja adalah mata rantai proses, dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya (Ndraha, 2003: 76). Kekuatan rantai proses secara terpadu tergantung pada rangkaian proses individual. Kesalahan dalam suatu proses akan mempengaruhi pada kualitas produk akhir oleh karena itu jaminan mutu terletak kekuatan setiap rangkaian yang berjalan lancar sejak saat pertama pada setiap tahap pekerjaannya. Setiap proses mempunyai sifat peran sebagai pelanggan dan pemasok atau saling melayani untuk internal (Ndraha, 2003, 77).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sesuai dengan teori-teori yang ada. Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Fifin Juwinata (2012), yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Marinatama Gemanusa Batam)" menghasilkan penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data tabel 5 terlihat bahwa persentase jawaban variabel gaya kepemimpinan yang menjawab setuju dan sangat setuju adalah sebesar 75,9% sedangkan yang menjawab tidak setuju 1,9%, dari data tersebut dapat digambarkan masih adanya kesenjangan dan ketidak harmonisan, meskipun memiliki persentase yang kecil, namun bila hal ini berlanjut maka akan menimbulkan ketidak nyamanan serta menurunnya tingkat kepercayaan terhadap atasan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti terdapat budaya kerja yang kuat di kantor sekretariat KPID Provinsi Kepri yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari data tabel 6 terlihat bahwa persentase jawaban variabel budaya kerja yang menjawab setuju dan sangat setuju adalah sebesar 85,6% sedangkan yang menjawab tidak setuju hanya sebesar 0,7%. Pengaruh Variabel Independen Secara Parsial dan Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk hasil pengujian secara parsial dan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat KPID Provinsi Kepulauan Riau. Dengan demikian semakin tinggi gaya kepemimpinan dan budaya kerja akan

memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat KPID provinsi Kepulauan Riau.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis pertama diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis kedua diterima. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis ketiga diterima.

Saran

Gaya kepemimpinan dan budaya kerja sangat penting untuk diterapkan dan lebih ditingkatkan, agar tercipta hubungan yang harmonis antara pegawai, pimpinan dan instansi sendiri. Untuk meningkatkan kepemimpinan dan budaya kerja pegawai, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama kebutuhan fisiologis (memperhatikan kesejahteraan yang sesuai, penempatan pegawai sesuai bidangnya, peningkatan rasa kenyamanan dan kebersamaan dalam setiap kegiatan). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini perlu ditingkatkan pimpinan untuk menjadikan suatu kebiasaan dalam hidup sehari-hari kearah peningkatan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian lanjutan hendaknya diadakan, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai di kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kepulauan Riau selain yang telah diteliti dalam penelitian ini, misalnya tentang budaya organisasi, disiplin, motivasi dan hal-hal lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap pegawai dan agar lebih terlaksananya tujuan reformasi birokrasi Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari, Cahyo Suminar, Mukzam, Ika. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Essentra Indonesia. SIDIOARJO
- As'ad, Moh. 2004. Seri Umum Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty
- Baan, Yuis Ferbya. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Grand Victoria di Samarinda
- Bagus, Surya Kurniawan. Hertiana Ika Sari. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT Tempo Jateng dan DI Jogjakarta.
- Erlangga. 2006. Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Eugene, McKenna. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Handoko, T Hani.
2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Dwi Mitra Multiguna Sejahtera

diKabupatenKonawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara. Makassar Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin

Kartono, Kartini. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali

Manusia. Jakarta :Bumi Aksara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Refika Aditama.

Nasrifah, Nasra. 2014. Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Prismaatama Cabang Medan

Robbins, Stephen.P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta:

Santosa, S. 2004. Buku latihan SPSS Statistik Parametrik. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sedarmayanti.2007. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT RefikaAditama. 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.