

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan)

Salim Basalamah¹, Baso Ilham Basir², Andi Dahmayanti³, Nur Rahmadani⁴, Dwi Indah Mustikarani⁵, Muhammad Fadel⁶
^{1,2,3,4,5,6} Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari masing-masing pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 93 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan; (2) secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja pegawai

Abstract

This research aims to test the influence of leadership styles and work culture on employee performance in the Education Office of South Sulawesi Province. The data in this study was obtained from each employee in the Education Office of South Sulawesi Province who was willing to be a respondent. This study uses primary data by conducting research directly on the ground by providing questionnaires / question sheets to 93 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results of the study show that: (1) partially the leadership style variable has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Education Office of South Sulawesi Province; (2) partially the work culture variable has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Education Office of South Sulawesi Province.

Keywords: leadership style, work culture and employee performance,

Copyright (c) 2023 Salim Basalamah

✉ Corresponding author :

Email Address : salim.basalamah@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah roda penggerak dalam suatu organisasi sehingga aktivitas-aktivitas organisasi dapat berjalan sesuai target yang ditentukan. Untuk mewujudkan agar aktivitas organisasi berjalan lancar maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan. Menurut (I Komang Ardana, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia untuk meningkatkan potensi-potensi dalam diri manusia secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Suwatno, 2011) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Sedangkan menurut (Rivai, 2014) kinerja adalah usaha dalam bentuk kontribusi yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tujuan ataupun target organisasi itu tercapai. Maka dari itu kinerja wajib di ukur seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai wewenang masing-masing atau seseorang difungsikan sesuai tugas yang dibebankan kepadanya sesuai kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut (Supardi, 2014) kinerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai yang di harapkan dengan mengoptimalkan potensi seseorang maupun kelompok. Sebagai Sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi pemimpin dan pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan target organisasi yang hendak dicapai, maka dari itu dibutuhkan pemimpin yang berkompeten di bidangnya dan pegawai yang sadar akan tanggung jawab besar yang diembannya. Organisasi merupakan tempat atau wadah di mana di dalamnya terdapat beberapa orang yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapai visi dan misi organisasi yang ingin di capai. Dengan kata lain organisasi bisa dikatakan tempat berinteraksi beberapa orang dengan pola bekerja sama yang dilakukan secara sistematis dan berulang untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin yang cakap untuk dapat mempengaruhi bawahannya, karena di dalam organisasi yang menjadi sorotan atau pusat perhatian adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan pusat terpenting untuk suatu organisasi tetap bertahan dan dapat berkompetisi dalam menghadapi perubahan-perubahan zaman yang sangat cepat, oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin yang benar-benar berkompeten dan memiliki jiwa kepemimpinan di dalam dirinya. Menurut (Sutrisno, 2016) kepemimpinan adalah sebuah aktivitas individu untuk mempengaruhi suatu individu atau kelompok dengan membimbing, memimpin, guna individu atau kelompok yang dipengaruhinya dapat mengerjakan sesuatu dengan optimal. Sedangkan menurut (Terry, 2010) kepemimpinan selalu berhubungan dengan diri seorang pemimpin dalam berusaha mengendalikan atau mempengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu pekerjaan secara nyata dengan maksud pekerjaan orang dipengaruhinya dapat terselesaikan secara maksimal. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh besar dalam suatu organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan bisa menimbulkan hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya sehingga pencapaian target-target organisasi dapat tercapai. Menurut (Rivai, 2014) gaya

kepemimpinan adalah gabungan beberapa cara yang digunakan pimpinan agar dapat mempengaruhi bawahan agar terwujudnya tujuan yang hendak dicapai atau bisa juga dikatakan gaya kepemimpinan adalah sebuah cara dalam bentuk pola perilaku dan strategi-strategi yang telah direncanakan untuk diterapkan oleh pemimpin.

Budaya kerja tidak kalah pentingnya dalam pencapaian target organisasi. Budaya tidak hanya ada dalam suatu daerah atau wilayah-wilayah tertentu namun budaya juga terdapat di dalam suatu organisasi yang biasa dikenal dengan budaya kerja atau budaya organisasi. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang dilakukan terus-menerus agar dapat memberikan inspirasi untuk bekerja secara optimal sehingga visi dan misi perusahaan atau institusi dapat tercapai. Menurut (Kotter & Heskett, 2014) budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, sedangkan budaya perusahaan sekarang ini lebih dikenal dengan budaya kerja, budaya kerja tidak dapat terpisahkan dengan kinerja. Sehingga dapat dikatakan semakin bagus budaya kerja maka semakin bagus pula prestasi dan kinerja yang diperoleh oleh organisasi tersebut.

Melihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan budaya kerja bagi suatu organisasi diharapkan setiap organisasi memiliki pemimpin yang cakap dalam menerapkan gaya kepemimpinan sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara atasan dengan bawahan, begitu pula dengan budaya kerja dapat membantu organisasi dalam pencapaian target yang telah ditentukan, dengan perpaduan gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi yang maksimal. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ialah Pimpinan atau Kepala Dinas selalu menyesuaikan diri terhadap pegawainya dan sering melibatkan pegawainya dalam menyelesaikan masalah ataupun dalam memutuskan peraturan yang disepakati secara bersama. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan terkait dengan budaya kerja terhadap kinerja pegawai ialah Pegawai kompak dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu ataupun kelompok serta saling terbuka antara satu sama lain.

MATERI DAN METODE

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dan seni untuk mengatur ikatan dan kedudukan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien guna untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai serta masyarakat. Menurut (Sunyoto, 2015) Manajemen sumber Daya Manusia pada dasarnya untuk mendapatkan tahapan perkembangan karyawan lebih maksimal, hubungan kerja yang selaras antara para karyawan serta penyatuan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga diharapkan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2013) fungsi-fungsi manajemen sumber daya Manusia antara lain sebagai berikut :

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.
- c. Pengendalian Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati aturan-aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
- d. Pengarahan Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama secara efektif serta efisien.
- e. Pengadaan Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan Proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi Pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung baik berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.
- h. Pengintegrasian Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan, dan kebutuhan karyawan agar terciptanya hubungan yang saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja.
- j. Kedisiplinan Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan.
- k. Pemberhentian Putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak dan lainnya

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2013) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah antara lain :

- a. Memutuskan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan organisasi.
- b. Memutuskan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- c. Memutuskan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Memprediksi penawaran dan permintaan SDM pada masa depan.
- e. Memprediksi keadaan perekonomian dan perkembangan perusahaan.
- f. Memperhatikan undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan atas balas jasa perusahaan.
- g. Memperhatikan kemajuan teknologi dan perkembangan serikat buruh.
- h. Mewujudkan pendidikan, latihan, penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengelola mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur masa pensiun, pemberhentian kerja serta memberikan uang pesangon

B. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gabungan beberapa cara yang digunakan pimpinan agar dapat mempengaruhi bawahan agar terwujudnya tujuan yang hendak dicapai atau bisa juga dikatakan gaya kepemimpinan adalah sebuah cara dalam

bentuk pola perilaku dan strategi-strategi yang telah direncanakan untuk diterapkan oleh pemimpin.

2. Macam-macam gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Mifta Thoha, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis, gaya yang dipandang berdasarkan kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi bisa dikatakan gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan kemauannya untuk menang sendiri, tidak menerima saran, dan memiliki idealisme sendiri.
 - b. Gaya Kepemimpinan Demokratis, gaya yang selalu dikaitkan berdasarkan kekuatan personal dan keikutsertaan para bawahan dalam memecahkan masalah ataupun pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini sangat bertolak belakang dengan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan ini selalu mengasumsikan dengan berkelompok segala tujuan dan perencanaan akan tercapai.
 - c. Gaya Kepemimpinan Permisif, gaya ini merupakan gaya yang condong dilakukan pemimpin yang tidak memiliki pendirian yang kuat, sehingga bawahannya tidak memiliki fondasi yang cukup kuat ketika menghadapi suatu permasalahan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini biasanya tidak konsisten dalam mengerjakan sesuatu.
- ## **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan**
- Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh (H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu, 2017) yakni:
- a. Kepribadian.
 - b. Pengalaman yang telah dialami serta harapan pemimpin. Dalam hal ini mencakup latar belakang, pengalaman pribadi serta kemampuan dalam mempengaruhi akan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.
 - c. Harapan dan perilaku atasan.
 - d. Kebutuhan tugas.
 - e. Pembagian tugas bawahan sangat mempengaruhi kepemimpinan
 - f. Karakteristik.
 - g. Harapan dan pengambilan sikap serta tindakan bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
 - h. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
 - i. Harapan dan perilaku sesama rekan kerja.
 - j. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain kepribadian, harapan pemimpin, harapan sesama rekan kerja, kinerja bawahan serta iklim dan kebijakan organisasi.

C. Budaya Kerja

1. Definisi Budaya Kerja

Secara umum budaya kerja adalah suatu falsafah yang tercipta dari pandangan hidup dari berbagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, serta menjadi pendorong untuk dibudayakan dalam suatu kelompok dan dapat terlihat dalam bentuk sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, dan berbagai pandangan hidup yang diwujudkan dengan bekerja. Menurut (Schein, 2010) budaya kerja suatu pola anggapan atas dasar keinginan bersama untuk

dipelajari oleh kelompok untuk menghadapi permasalahan orientasi internal maupun eksternal.

Menurut (Moeljono dalam Dennys Arachim, 2018) budaya kerja merupakan penjelasan secara filosofis yang dapat diartikan sebagai perintah untuk mengikat karyawan dalam berbagai peraturan dan ketentuan untuk kepentingan perusahaan. Menurut (Triguno dalam Zeri Maria, 2014) budaya kerja adalah tingkah laku yang menjadi kebiasaan yang pada dasarnya tercipta dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurut (Khairul Umam, 2010) budaya kerja adalah pandangan hidup dalam bentuk sifat, kebiasaan yang diterapkan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian terlihat dari sikap atau perilaku, kepercayaan, pendapat, dan tindakan yang terwujud dalam melakukan pekerjaan.

2. Macam-macam Budaya Kerja

Menurut (Robert E. Quinn dan Michael dalam Drs. H. Moh. Pabundu, 2014) macam-macam budaya kerja terbagi menjadi dua berdasarkan proses informasi dan tujuannya, yakni :

Berdasarkan proses informasi terbagi kembali menjadi beberapa budaya sebagai berikut :

- a. Budaya hierarkis, teruntuk budaya ini lebih menekankan saat pemrosesan informasi yang berupa formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diharuskan untuk menjadi sarana bagi tujuan yang berkepanjangan (stabilitas, kontrol dan koordinasi)
- b. Budaya ideologis, teruntuk budaya ini lebih menekankan saat pemrosesan informasi yang berupa intuitif (pengetahuan, pendapat dan inovasi) diharuskan untuk menjadi sarana revitalisasi (memiliki dukungan dari luar, pendapatan sumber daya dan pertumbuhan)
- c. Budaya rasional, teruntuk budaya ini lebih menekankan di saat proses pengambilan informasi berupa individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika dan perangkat pengarahan) diharuskan untuk menjadi sarana tujuan kinerja yang direncanakan (efisiensi, produktivitas, profit serta dampak yang bisa terjadi)
- d. Budaya konsensus, teruntuk budaya ini lebih menekankan di saat pemrosesan informasi berupa kolektif (diskusi, partisipasi serta konsensus) diharuskan untuk menjadi sarana tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).

D. Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai.

kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sangat berkaitan dengan tujuan organisasi, kepuasan serta kontribusi terhadap perekonomian suatu negara. (Kadarisman, 2013) pengertian kinerja pegawai lebih mengarah pada pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya secara optimal sebagai tanggung jawabnya dalam berkontribusi untuk pencapaian target organisasi.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan memiliki keahlian dalam suatu bidang atau skill.

- b. Faktor Motivasi Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi suatu situasi dan mampu mengontrol situasi tersebut. Dengan adanya motivasi dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi dua yakni; faktor kemampuan dan motivasi, keduanya saling mengikat satu sama lain dengan memiliki potensi serta skill dapat mendorong sikap pegawai dapat memahami situasi sehingga dapat mengontrol situasi yang dihadapinya sehingga terciptanya kinerja yang optimal.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu(Mangkunegara, 2013) indikator kinerja terbagi menjadi beberapa bagian yaitu :

- a. Kualitas Kerja Memperhatikan instrumen-instrumen kecil, kerapian, ketelitian serta tidak mengucilkan kapasitas pekerjaan. Dengan kualitas kerja yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk keberhasilan perusahaan.
- b. Kerja sama Kesiapan individu dengan individu lainnya untuk saling terlibat satu sama lain dalam suatu pekerjaan baik secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan lebih baik.
- c. Inisiatif Memiliki gagasan untuk mengambil suatu pekerjaan serta dapat mengontrol dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan, memahami secara seksama bahwa pekerjaannya adalah tanggung jawabnya
- d. Kuantitas Kerja Melihat kecakapannya dalam menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

METODE

Jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menyajikan informasi data berupa angka (nilai atau skor) untuk digunakan pada populasi atau sampel tertentu dengan cara menganalisisnya secara statistik.

Jenis Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka. Data penelitian ini berisi kuesioner yang diberikan kepada responden yang bersedia mengisi kuesioner

Sumber Data Data Primer Sumber data primer yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang mengisi angket/kuesioner, Data Sekunder yang digunakan peneliti dalam hal ini data yang membantu peneliti dalam memperkuat pemahaman seperti dokumen, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data dengan Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar-daftar pertanyaan kepada responden yang bersedia memberikan jawaban sesuai dengan kehendaknya. Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner secara langsung, Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu peneliti melakukan pemantauan langsung di lapangan untuk memperoleh data yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 372 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari populasi yang ada, karena populasi melebihi 100 pegawai, Maka $372 \times 25\% = 93$, jadi sampel yang digunakan dalam

penelitian ini sebanyak 93 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Simple Random Sampling.

Metode Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, yakni variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Rumus linear berganda sebagai berikut :

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

Di mana,

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ s/d b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Budaya Kerja

e : Standar Error

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat kinerja pegawainya semakin meningkat. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti. Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh pegawai, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap pegawai dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang pegawai dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti keramahan atasan terhadap pegawai, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai biasanya lebih mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka karena dengan motivasi tersebut mereka memiliki kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariani, Fahima (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya kerja didalam perusahaan, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Budaya kerja

menjadi suatu norma yang menjadi pedoman bagi pegawai di dalam menjalankan tugas atau dalam menjalin interaksi dengan orang-orang lain yang ada di perusahaan. Terciptanya budaya kerja yang dapat mengarahkan pegawai ke dalam etika kerja yang baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Pada penelitian ini budaya kerja yang baik dipengaruhi integritas dari para pegawai yaitu kemampuan membaur, disiplin menjalankan peraturan, mampu menjalankan visi dan misi perusahaan dan menyampaikan ide dan gagasan secara jujur. Faktor lainnya yaitu profesionalisme yang meliputi selalu mengoreksi hasil kerja, persaingan yang sehat dan menghargai hasil kerja.

Secara umum budaya kerja adalah suatu falsafah yang tercipta dari pandangan hidup dari berbagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, serta menjadi pendorong untuk dibudayakan dalam suatu kelompok dan dapat terlihat dalam bentuk sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, dan berbagai pandangan hidup yang diwujudkan dengan bekerja. Menurut (Schein, 2010) budaya kerja suatu pola anggapan atas dasar keinginan bersama untuk dipelajari oleh kelompok untuk menghadapi permasalahan orientasi internal maupun eksternal.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husaini, Fahmi (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour melalui mediasi komitmen. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Maesaroh, Ulfa Marselina (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan didalam perusahaan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya kerja di dalam perusahaan/kantor, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Referensi :

- Adi, Rianto, 2010. Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta: Granit.
- Arachim, Dennys, 2018. Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda, PSIKOBORNEO, Vol.6 No.1, 201
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama , 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta
- Ariani, Fahima. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

- Armstrong, Michael, 2008, Strategic human resource management: a guide to action 4th editions, London, Kogan Page limited, hal : 1
- Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, F. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Owabong). Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman.
- Ichsan, Stephen Robbin . 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 12, Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Indah D. Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 43 No.1, 1-9
- Kartini, K., (2010). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: PT. Grafindo perkasa
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja grafindo Persada
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Kotter, Jhon P dan Heskett James L. 2014. Budaya Korporat dan Kinerja. Terjemahan: Susi Diah Hardaniati & Uyung Sulaksana
- Maria, Zeri, "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat", Journal Administrasi Negara, Vol.4 No.2, 2014.
- Mangkunegara, Anwar P 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahdinarmansyah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan dan kekayaan Aceh. Syiah Kuala University.
- Moh Pabundu Tika, 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara Jakarta.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(1).
- Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, jurnal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Pribadi, Prakanita Harso. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.
- Ramdhani, M. L. 2019. Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition, England, Pearson Education Limited, hal : 24
- Rosaq, S. R. 2011. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Jember.
- Rivai, Veithzal, 2014. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Ed.3, Cet.11, Rajawali Pers, Jakarta.

- Rohman, Noer, 2016. Strategi Pimpinan dalam Peningkatan Budaya Kerja Di Perguruan Tinggi, Jurnal MPI, Vol.1 No.2.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. JosseyBass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia (cetakan pertama)*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Soekarso, Iskandar Putong, 2015, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Shaleh, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 1-14.
- Terry. George dan Lestie W. Rue, 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jawa Barat: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persad