

KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA DI SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

LEADERSHIP IN SHAPING WORK CULTURE AT THE SECRETARIAT GENERAL OF THE MINISTRY OF ENVIRONMENT AND FORESTRY

Hakanna¹, Abubakar Iskandar^{2*}, Agus Suarman Sudarsa³

^{1,2,3}Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana, Universitas Djuanda,
*Korespondensi: Abubakar Iskandar, Email: abubakar.iskandar@unida.ac.id

ABSTRACT

The Ministry of Environment and Forestry is innovative, the consequence is to have new ideas that are not yet known by the general public. Innovation is defined as a new method to improve the quality and quantity of a product and this is the focus of attention and improve its performance in the latest way. In a situation like this, a leader's role is needed in shaping his work culture. The objectives of the research are: To explain that transformational leadership styles can improve employee education; Analyzing transformational leadership styles can involve employees in skills training; Knowing the transformational leadership style implementing new ideas; Describe the transformational leadership style involving employees in various trainings. The research design is cross sectional using quantitative analysis. The population is all employees, while the sample is 30 people. Data was collected through questionnaires, and asked the respondents to answer them. Data were analyzed through dummy regression. The results showed that the correlation coefficient value was 0.731, meaning that it was very strong. The correlation coefficient value was 0.485, indicating that the relationship was not strong. The correlation coefficient value of 0.688 indicates that the relationship is not strong. The correlation coefficient value of 0.499 indicates a not strong relationship.

Key Words: Leadership, Innovative, Ideas, Performance, Productivity

ABSTRAK

Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan adalah inovatif maka konsekuensinya adalah memiliki ide baru yang belum diketahui oleh masyarakat luas. Inovasi diartikan sebagai metode baru untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas terhadap suatu produk dan inilah yang menjadi fokus perhatiannya dan meningkatkan kinerjanya melalui cara yang termutakhir. Dalam situasi seperti ini diperlukan peran pemimpin dalam membentuk budaya kerjanya. Tujuan penelitian adalah: Menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pendidikan pegawai; Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dapat mengikutsertakan pegawai dalam latihan ketrampilan; Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional menerapkan ide-ide baru; Mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan. Desain penelitian adalah Cross Sectional dengan menggunakan analisa kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai, sedangkan sampel sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan ditanyakan kepada responden untuk menjawabnya. Data dianalisis melalui regresi dummy. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,731, artinya sangat kuat. Nilai koefisien korelasi 0,485 menunjukkan hubungan tidak kuat. Nilai koefisien korelasi 0,688 menunjukkan hubungan tidak kuat. Nilai koefisien korelasi 0,499 menunjukkan hubungan yang tidak kuat.

Keyword: kepemimpinan, inovatif, ide, kinerja, produktivitas

PENDAHULUAN

Permasalahan lingkungan hidup bukan hanya diatasi karena merugikan masyarakat di tingkat lokal, regional, maupun internasional namun berdampak pada pencitraan negara di dunia internasional. Harus diakui bahwa Indonesia dengan kekayaan alam dan kondisi geografisnya, sangat rentan mengalami tekanan dunia internasional mengenai masalah kebakaran hutan ini dan yang harus dicermati adalah seberapa jauh kewaspadaan menyikapi dan menanggapi hal tersebut. Selain itu, kita juga harus mampu menyelesaikan permasalahan secara logis dan bertanggungjawab pada dunia internasional karena hutan sebagai paru-paru dunia, merupakan tanggungjawab dan hak seluruh warga dunia. Oleh karena Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan adalah Kementerian yang inovatif maka konsekuensinya adalah memiliki sejumlah gagasan atau ide baru yang tidak ditemukan oleh orang lain maupun yang telah ditemukan oleh orang lain namun belum dipahami oleh masyarakat banyak. Inovasi tersebut dapat dimaknai sebagai pendekatan baru dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas terhadap suatu produk atau barang yang sudah ada dan inilah yang menjadi fokus perhatiannya dan meningkatkan kinerjanya melalui cara termutakhir, memiliki teknologi yang tersedia untuk mengatasi kebakaran hutan dan pencemaran lingkungan (Udin Syaifudin Sa'ud, 2014). Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pendidikan pegawai di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
2. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dapat mengikutsertakan pegawai dalam latihan ketrampilan di Sekretariat

Kepemimpinan dalam membentuk Budaya Kerja di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;

3. Mengetahui gaya kepemimpinan transformasional menerapkan ide-ide baru di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
4. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, di mana variabel bebas dan terikat diteliti secara bersamaan pada waktu yang sama.

Populasi adalah seluruh pegawai, sedangkan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan secara proportional random sampling yaitu pengambilan sampel secara proporsional dengan maksud diharapkan untuk mendapatkan sampel secara representatif dari setiap unit atau bidang secara seimbang pada setiap unit atau bidang (Suharsini, 1998). Oleh karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif maka jumlah responden yang diambil sebanyak 30 responden untuk menggali secara mendalam masalah peran kepemimpinan dalam membangun budaya kerja

Mengacu pada formula pengambilan sampel, dimana jika seluruh kemungkinan sampel random sebesar n diambil tidak mengikuti seleksi terhadap populasi yang ada di suatu wilayah yang lebih luas atau besar seukuran N yang mengandung nilai tengah dan standar deviasi maka penyebaran pengambilan sampel bagi nilai tengah sampel rata-rata (mean) pasri mendekati penyebaran normal dengan nilai tengah dan standar deviasi (Walpole, 1995).

Formula ini bisa menghampiri keakuratan jika hasil pengukuran yang

ditampilkan oleh peubah bebas menghampiri normal. Perlunya formula ini terutama dalam rangka mendesain kesimpulan tentang yang melakuian estimasi terhadap sampel yang menurut formulasi sentral mengekor atau menghampiri fungsi normal, andaikata sampel cukup luas yaitu andaikata n menuju tak terhingga. Rumus ini dalam aplikasinya telah berlaku jika $n > 30$, karena dalam kondisi semacam ini nilai dari Tabel t untuk α tertentu akan menghampiri nilai dari tabel normal (Supranto, 2000)

Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden dan responden dapat memilih jawaban sesuai pendapatnya. Data dianalisis dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan alat uji regresi dummy (Pratisto, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan

Pada tabel 1 dibawah ini s diketahui bahwa yang berpendidikan SLTA sebanyak 2 orang (6,7 %), yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 29 orang (6,7 %), dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 6 orang (20,0 %). Lebih sempurna bisa diketahuui pada tabel dibawah ini.

Tabel 1: Pendidikan Responden

No	pendidikan	Jumlah	persentasi
1	SLTA	2	6,7
2	Diploma 3	2	6,7
3	Sarjana	6	20,0
4	Magister	20	66,7
	jumlah	30	100,0

Strategi Peningkatan Budaya Kreativitas

Kreativitas merupakan faktor penentu suksesnya suatu organisasi karena membangun responsivitas pegawai di tempat kerjanya yang dipengaruhi oleh kecerdasan pegawai

yang bersangkutan. Kreativitas pegawai dapat diciptakan kolaborasi sinergitas dengan unit lain, Ketiga unsur ini saling mempengaruhi, karena itu pegawai perlu memiliki kompetensi mengatur ketiga unsur tersebut, dengan maksud supaya pegawai bisa memperoleh keunggulan komprtitiif dan komparatif dapat memiliki nilai lebih dalam arti memiliki keunggulan komperirif maupun keunggulan komparatif dalam arti mempunyai daya saing yang tinggi. Kesuksesan menerapkan kepintaran dan inisiatif pegawai cukup dipengaruhi oleh sejumlah unsur:

- 1) Pengadaan pegawai perlu mengutamakan kompetensi dan pendidikan. Oleh karena itu, instansi yang bersangkutan memiliki keinginan merekrut orang-orang yang cerdas dan kreatif untuk mengembangkan instansi tersebut. Memiliki kewenangan menentukan siapa yang berkualitas diperlukan. Instansi juga berhak mencari orang-orang yang diperlukan pada waktu yang akan datang.
- 2) ompetensi pegawai yang dimiliki adalah aset bagi instansi tersebut. Oleh karena itu , maka perlu diperhatikan. Untuk mencari orang yang tepat sesuai kebutuhan dari instansi tersebut adalah memang sebuah keputusan untuk jangka panjang.
- 3) Good Governace manajemen kepegawaian yang mencakup pendidikan dan pelatihan; kompetensi dan standar gaji yang bermuara kinerja pegawai, tanggung jawab pegawai, penataan pegawai berbasis kompetensi, dll. Kesemuanya ini merupakan langkah awal untuk menciptakan pegawai yang kreatif.
- 4) Kapasitas personal dan daya inisiatif pegawai perlu dipahami oleh institusi tersebut, Konsekuensinya kemudian bisa dimanfaatkan lebih positif melalui diberikannya kesempatan untuk berinisiatif. Masalah yang sering muncul bahwa institusi

tersebut kurang memiliki SDM yang inisiatif untuk mengembangkan ide-ide kritis pegawai. Akibatnya institusi tersebut tidak mampu merespons kesempatan dan tantangan dari lingkungannya.

Pada tabel 2 dibawah ini diketahui bahwa yang memiliki ketrampilan khusus sebesar 24 orang (80,0 %), dan yang tanpak mempunyai ketrampilan khusus sebesar 6 orang (30,0 %) . Untuk lebih jelas dapat ditemukan di tabel 2 berikut ini

Tabel 2: Kepemilikan ketrampilan khusus dalam menentukan ide/gagasan baru

No	pendidikan	Jumlah	persentasi
1	Ya	24	80,0
2	Tidak	6	20,0
	jumlah	30	100,0

Dalam mengikuti pelatihan inilah pegawai yang bersangkutan dapat memiliki ketrampilan khusus yang dapat diaplikasikan dimana dia bekerja.

Pada tabel 3 dibawah ini diketahui bahwa yang memiliki ide atau gagasan baru ditumuskan secara tertulis dan sudah diaplikasikan sebanyak 9 orang (30,0 %), dan yang tidak memiliki ide atau gagasan baru secara tertulis tapi belum diaplikasikan sebanyak 21 orang (70,0 %),. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3: Ide/gagasan baru yang dirumuskan secara tertulis sudah diaplikasikan

No	Pendidikan	Jumlah	persentasi
1	Ya	9	30,0
2	Tidak	21	70,0
	Jumlah	30	100,0

Budaya Pembentukan Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan pegawai kerika mampu menunjukkan output atau outcome yang diperlukan melalui cara menggunakan sumberdaya yang efektif dan efisien. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

(a) Faktor Teknis

Faktor teknis adalah cara menggunakan peralatan kantor dan aplikasi ITC (Internet, Computer dan Technology). Faktor teknis ini begitu penting dan signifikan terhadap tingkat keberhasilan dari seorang pegawai. Tingkat keberhasilan seorang pegawai semakin baik apabila ia mampu memanfaatkan ITC terbaru dengan cara yang baru dan karena itu tentu saja hasilnya akan lebih valid.

Sejumlah variabel yang masuk dalam unsur produksi adalah saling kontrol antara bawahan dan atasan, tancangan kegiatan, mutu peralatan yang digunakan, pengendalian produksi oleh atasan, dan standarisasi proses produksi yang sudah menjadi keputusan oleh Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan

Selain itu masalah organisasi seperti jenis organisasi yang diterapkan, kewenangans dan tanggung jawab pegawai, keahlian pegawai serta pembagian tugas yang jelas dari piimpinan ke pegawai. Faktor lain adalah penempatan posisi pegawai baik sebagai jabatan struktural atau jabatan fungsional, kualitas pegawai yang bersangkutan, pelatihan dana pengembangan SDM melalui studi lanjut, Diklat dan lain-lain, kesempatan mengembangkan karir, kesempatan dalam memberikan saran atau pendapatan kepada pipinan atau sesama pegawai,, dan kondisi lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja. Faktor Finansial merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan Kementerian Kehutanan dan Lingkunga Hidup sebab seluruh aktivitas bisa dikerjakan dengan baik jika mempunyai

keuangan yang mencukupi. Untuk itu, manajemen finansial atau pengendalian finansial wajib dilaksanakan dengan penuh perhitungan. Tingkat keberhasilan Kementerian Kehutanan dan Lingkungan Hidup bisa lebih maksimal apabila dapat menjalankan manajemen finansial yang tertib dan teratur. Jadi manajemen finansial perlu nisa memaksimalkan penggunaann sumber daya yang ada sehingga mampu menghasilkan output dengan biaya yang cukup rendah.

Wawan Risnawan (2009), ketika melakukan penelitian dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kultur institusi pada peubah nilai yang lebih menentukan dan beberapa regulasi tentang banyaknya karya yang tak seirama terhadap kapasitas pegawai sebab kurang mengindahkan prosedur pengadaan pegawai baru, sebab itulah pimpinan penting untuk mengatur lebih baik ketika melaksanakan aktivitas evaluasi sehingga dapat memahami input, proses, output dan outcme dan kendala-kendala yang terjadi baik yang dihadapi pegawai maupun organisasi. Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik dalam mencapai tujuan diharapkan setiap pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tentu saja memberikan kontribusi kepada organisasi yang bersangkutan

Pada tabel 4 nrtikut diketahui bahwa yang ikut serta dalam pelatihan yang diperintahkan oleh pimpinan sebesar 25 orang (83,3 %), dan yang tak berpartisipasi aktif dalam pelatihan yang diperintahkan oleh pimpinan sebanyak 5 orang (16,7 %).. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4: Keikutsertaan dalam pelatihan yang diperintahkan oleh pimpinan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	Ya	25	83,3
2	Tidak	5	16,7
	Jumlah	30	100,0

Pada tabel 5 berikut ini disinyalit bahwa yang ikut serta dalam pelarihan

yang diperintahkan oleh pimpinan sebesar 25 orang (83,3%), dan yang tak terlibat dalam pelatihan yang diperintahkan oleh pimpinan sebanyak 5 orang (16,7 %).. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5: Keikutsertaan dalam pelatihan yang diperintahkan oleh pimpinan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	Ya	25	83,3
2	Tidak	5	16,7
	Jumlah	30	100,0

Budaya Peningkatan Kinerja

Sesuai pendapat Prawirosentono (1999) bahwa kinerja mengandung sejumlah makna antara lain: (a) membuat, mengaktifkan, melaksanakan. (b) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, (c) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan, (d) menggambarkan dengan suatu atau alat music, (e) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (f) melakukan sesuatu kegiatan dalam suatu permainan, (g) memainkan/pertunjukan music, (h)) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja menurut Ilyas (1993) bahwa injuk kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai hasil secara kuantitas maupun kualitas. Unjuk kerja bisa dalam bentuk performance personal maupun groip. Ujuk kerja institusi ialah akibat hubungan timbal balik yang sempurna dan agregasi kinerja sejumlah orang dalam institusi tersebut. Untuk memahami unsur yang mempengaruhi kinerja personil, penting dilakukan analisis framework theoritical kinerja. Secara keselilihan unsur material dan bukan material cukup mempunyai dampak yang positif terhadap unjuk kerja individu. Macam-macam situasi environrment material cukup signifikan terhadap kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan material pun akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik.

Jadi menurut peneliti, prestasi kerja adalah derajat kehandalan seorang pegawai : dimana hasil yang diinginkan dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, kinerja merupakan penampilan hasil karya seorang pegawai yang dibuktikan melalui kualitas maupun kuantitas dalam dalam inis kerjanya. Oleh karena itu, kinerja juga mencakup penampilan individu pegawai maupun kelompok kerja mereka. Terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu tujuan unjuk kerja yang ditetapkan, ukuran atau bobot serta volume pekerjaan yang diselesaikan, dan evaluasi unjuk kerja. Menetapkan tujuan yang jelas di setiap unit kerja merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja.

Memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana semestinya unjuk kerja yang diharapkan dari setiap pegawai merupakan sebuah tujuan unjuk kerja. Walau begitu tidak bisa mengandalkan tujuan, sebab itu diperlukan volume dan bobot kerja apakah seseorang pegawai sudah mencapai unjuk kerja yang tinggi atau rendah. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi kinerja yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari setiap tugas yang diberikan kepada pegawai. Evaluasi kinerja menjadi langkah akhir dari proses kinerja, yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jadi kinerja pegawai tergantung pada kemampuan pegawai yang bersangkutan yang tentu saja bisa dilihat pada *output* dan *outcome* nya. Kompetensi perorangan bisa dimaknai sebagai suatu situasi yang memperlihatkan unsur kedewasaan yang berhubungan juga pada *knowledge* dan kemahiran yang bisa didapatkan di pendidikan formal, latihan dan konsep-konsep lainnya. Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman kerjanya. Unsur lain misalnya dorongan berkarya seseorang ketika melaksanakan suatu aktivitas baik

dorongan yang bersifat material maupun non material. Motivasi kerja yang bersifat material maupun non material akan mempengaruhi kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua faktor tersebut mempunyai hubungan yang positif.

Menurut Prawirosentono (1999) :prestasi seorang pegawai dikatakan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya gaji yang pantas yang menjamin masa depan dari pegawai yang bersangkutan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel dan beberapa dimensi menentukan perilaku kerja dari seorang pegawai yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

1. Kelompok variabel individu terdiri dari beberapa dimensi yaitu dimensi kemampuan dan ketrampilan, dimensi latar belakang pribadi dan dimensi demografis. Menurut Gibson (1987), Dimensi kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dari seorang pegawai, sedangkan dimensi demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung
2. Kelompok variabel psikologis terdiri dari beberapa dimensi yaitu dimensi persepsi, dimensi sikap, dimensi kepribadian, dimensi belajar dan motivasi. Dimensi ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis
3. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari dimensi sumber daya, dimensi kepemimpinan, dimensi imbalan, dimensi struktur dan dimensi desain pekerjaan

Menurut Nawawi (2000), dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran prestasi kerja, adalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensinya ketika

mengerjakan suatu tugas yang tepat dan benar yang didapatkan ketika mengikuti proses belajar mengajar serta mengikuti pelatihan ataupun diperoleh dari pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan;

2. Sejuahmana kompetensi atasan ketika memberikan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar seorang pegawai dapat menampilkan unjuk kerja dengan upaya yang maksimal, dan memberi harapan terwujudnya suatu karya nyata seirama pada kemauan dan keperluan masyarakat.

Wexley dan Yukl (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai adalah disiplin menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik, karena dengan disiplin itulah, setiap orang akan berupaya keras saat melaksanakan tugas sebaik-baiknya serta pekerjaan yang dicapai lebih puas dan baik pula. Selanjutnya dotongan yang diberikanpun mempengaruhi prestasi seseorang yang bersangkutan. Dengan dotongan yang diberikan kepada seseorang itulah akan memberi semangat ketika mengemban tugas dengan sempurna. Jadi bisa dikatakan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada seseorang maka semakin baik juga performance oknum yang bersangkutan.

Simamora dalam Mangkunegara (2006) bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor personal yang meliputi kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis yang mencakup persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi antara lain sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*

Berdasarkan pendapat di atas maka prestasi kerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian teori para ahli di atas, kaitan antara strategi peningkatan kinerja dalam pelayanan publik sangat mempengaruhi kepuasan masyarakat, karena pelayanan publik yang akuntabel, transparan dan adil dapat menyebabkan kekecewaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Dengan pelayanan publik yang baik tentulah menempatkan orang-orang yang kompeten dan professional sehingga tercapailah kepuasan masyarakat. Strategi untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik merupakan salah satu fungsi operasional utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tujuan dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Kelurahan Pakansari. Untuk itu, Kinerja memerlukan indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dengan berbagai aspek yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Penilaian ini terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif yang berguna untuk mendapatkan umpan balik guna perbaikan organisasi secara khusus dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

Pada tabel 6 dibawah ini diketahui bahwa jumlah responden yang menjawab bahwa pegawai yang memiliki nilai kinerja tinggi diberikan penghargaan oleh pimpinan ‘Dihargai’ sebanyak 11 orang (36,7%), yang menjawab bahwa pegawai yang memiliki nilai kinerja tinggi diberikan penghargaan oleh pimpinan “Cukup Dihargai ” sebanyak 15 orang (50,0%) dan yang menjawab bahwa pegawai yang memiliki nilai kinerja tinggi tapi “Tidak

Diberikan” oleh pimpinan sebanyak 4 orang (13,3%). Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6: Pegawai yang memiliki kinerja tinggi diberikan penghargaan oleh pimpinan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	Sangat dihargai	0	0,0
2	Dihargai	11	36,7
3	Cukup dihargai	15	50,0
4	Tidak dihargai	4	13,3
5	Sangat tidak dihargai	0	0,0
	Jumlah	30	100,0

Tabel 6 di atas memperlihatkan bahwa kultur karya yang bagus pasti sangat berpengaruh terhadap pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kerja sama tim dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, demikian pentingnya bagi setiap pegawai agar merasa aman dan nyaman di tempat kerjanya sehingga loyalitas karyawan kepada Kementerian tersebut muncul dengan sendirinya. Kultur karya pasti tak mungkin ada sendirian, namun dirancang melalui input dan proses dan pasti diatur dan mengikutsertakan SDM dan seluruh peralatan yang melengkapinya.

Dapat dikatakan bahwa budaya kerja juga merupakan kumpulan asumsi dasar yang dipelajari sebagai akibat dari masalah pemecahan di Kementerian yang bersangkutan dalam proses penyesuaian. Itulah sebabnya mengapa budaya kerja terkait dengan mentalitas pegawai dan ini akan mempengaruhi kinerja kerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berkebudayaan maka setiap pegawai harus mempunyai perasaan yang sama serta memiliki rasa familiar. Dipihak atasan diasumsikan sebagai mentor serta ditempatkan seperti orang yang ditiru perilakunya dan mengambil tindakan sebagai kepala keluarga. Berkebudayaan didasarkan pada inisiatif dan kreativitas pegawai tersebut. Pegawai perlu diberikan motivasi sehingga pegawai tersebut mampu menerima tantangan, dan melakukan percobaan serta berpikir positif di luar tradisi ketika melaksanakan suatu tugas.

Analisa Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Aplikasi Ide dan Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Budaya Kerja

Pengaruh Peranan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Budaya Kerja dianalisis melalui Regresi Dummy. Regresi Dummy adalah regresi linier berganda dimana setiap sub prubah independent dan variabel dependent diberikan angka (numerik) untuk memudahkan analisa regresi berganda. Jadi regresi Dummy adalah pengembangan dari regresi berganda. Adapun analisa regresi Dummy adalah sebagai berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.424	.378

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan, aplikasiide, ketrampilan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.623	4			.001 ^a
Residual	3.577	25	.906		
Total	7.200	29	.143	6.331	

- a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan, aplikasi ide, ketrampilan
- b. Dependent Variable: evaluasikinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.038	.318	.104	-.121	.905
pendidikan	.058	.144	.487	.402	.691
ketrampilan	.596	.391	.288	1.526	.140
aplikasi ide	.308	.280	.000	1.100	.282
pelatihan	2.680	.414		.000	1.000

- a. Dependent Variable: evaluasikinerja
- Interpretasi**

1. Tabel Model Summary

a. Tabel ini bisa dipaparkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,709 menunjukkan signifikan yang sangat kuat. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,503 berarti variasi besar kecilnya budaya produktivitas 50,3 % disebabkan karena pendidikan responden, ketrampilan responden, aplikasi ide yang telah dimiliki dan pegawai yang bekerja dibawah standar diikutsertakan dalam program pelatihan dan pengembangan diri 49,7 % penyebab variasi yang tidak diketahui

b. Adjusted R Square adalah hubungan dari R² sehingga penjelasannya lebih menghampiri mutu penajakan model populasi R² yang dirumuskan sebagai berikut.

Adjusted R² = 1 - (1 - R²) [n - 1 / n - 1]

Dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah parameter

Adjusted R² = 1 - (1 - 0,503) [30 - 1 / 30 - 5] = 0,422

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pendidikan, aplikasi ide, ketrampilan

Dari table Anova dapat dilihat bahwa Fhitung 6.331. Ftabel 0,05 (4;25) adalah 2,76. Oleh karena Fhitung lebih besar dari Ftabel atau dilihat kemungkinan pengaruh yang lebih kecil dari taraf signifikansi (0.001 < 0,05) maka bisa disimpulkan bahwa rumusan persamaan Y = α + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 yang dirancang bisa diterima secara statistik.

3. Dengan table Coefficients dilaksanakan uji t ketika menguji hubungan regresi dari variable bebas

Hipotesis:

-H0+ Variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variable terikat

-Ha+ Variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variable terikat

Pengambilan Keputusan:

-Jika -ttabel < thitung < ttabel maka H0 diterima

-Jika thitung < ttabel atau thitung > ttabel maka H0 ditolak

Keputusan:

-ttabel

t0,05 dengan derajat bebas (n-k)

Dimana:

n = jumlah sampel 30

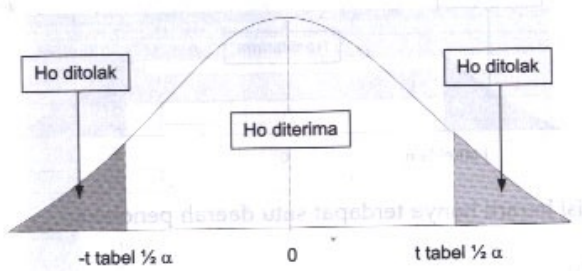
k = jumlah variable bebas dan terikat = 5

Karena uji dilakukan 2 sisi maka ttabel dengan α 0,025

t(0,025; 15) = 2.131

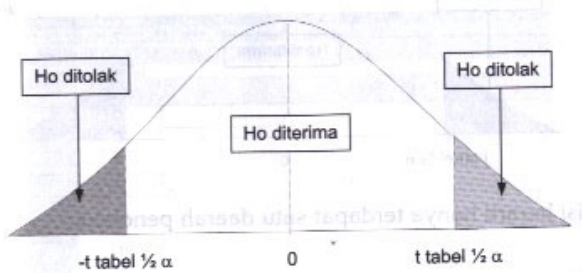
t_{hitung} untuk variable pendidikan responden 0.402

Oleh karena thitung < ttabel maka H0 ditolak, berarti pendidikan responden signifikan



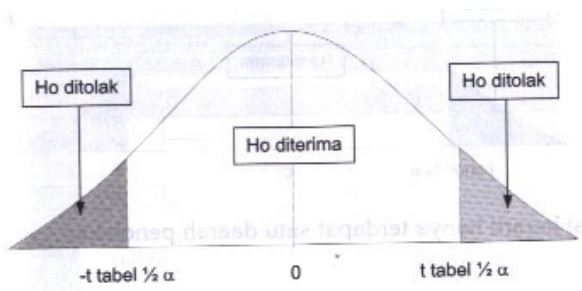
t_{hitung} untuk variable ketrampilan responden 1.526

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti variabel ketrampilan responden tidak signifikan



t_{hitung} untuk variable aplikasi ide responden yang telah dimiliki 1.100

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti variabel aplikasi ide responden tidak signifikan

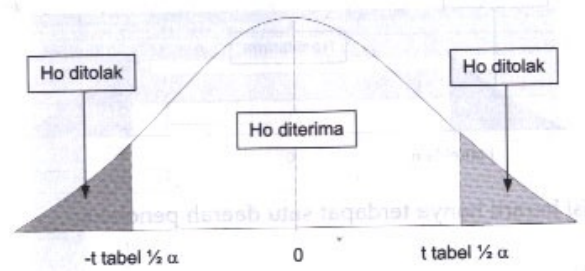


t_{hitung} untuk variable pegawai yang bekerja dibawah standar diikutsertakan dalam program pelatihan dan pengembangan diri responden 0,000

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti variabel pelatihan responden tidak signifikan

Kesimpulan

Kepemimpinan dalam membentuk Budaya Kerja di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan



Dengan metode backward maka variable-variable yang tidak signifikan tidak akan dieliminasi (dikeluarkan), namun pengaruh dua variable tidak signifikan sehingga ada variable yang dikeluarkan dari persamaan.

4. Persamaan

$$Y = -.038 + 0.058 X_1 + 0.596 X_2 + 0,308 X_3 + 2.680E-16 X_4$$

Dimana:

Y = Kinerja

X_1 = Pendidikan

X_2 = Ketrampilan

X_3 = Aplikasi Ide

X_4 = Pelatihan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan pendidikan pegawai di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,535 berarti variasi besar kecilnya budaya produktivitas 53,5% disebabkan karena pendidikan responden 46,5% penyebab variasi yang tidak diketahui
2. Gaya kepemimpinan transformasional mengikutsertakan pegawai dalam latihan ketrampilan di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,485 menunjukkan

- hubungan yang tidak kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,235 berarti variasi besar kecilnya budaya produktivitas 23,5% disebabkan karena ketrampilan responden 76,5% penyebab variasi yang tidak diketahui
3. Gaya kepemimpinan transformasional menerapkan ide-ide baru di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 menunjukkan hubungan yang tidak kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,473 berarti variasi besar kecilnya budaya produktivitas 47,3% disebabkan karena aplikasi ide responden 52,7 % penyebab variasi yang tidak diketahui
 4. Gaya kepemimpinan transformasional mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pelatihan di Sekretariat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,499 menunjukkan hubungan yang tidak kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,249 berarti variasi besar kecilnya budaya produktivitas 24,9 % disebabkan karena pelatihan responden 75,1% penyebab variasi yang tidak diketahui
2. Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan hendaknya merekrut ahli ITC (Internet, Rechnologi dan Cmputer). Dengan keahlian itu dapat membuat atau menerapkan Inovasi baru yang merupakan suatu gagasan ataupun barang baru yang belum ada ataupun yang sudah ada tetapi belum diketahui oleh pengadopsi.

DAFTAR PUSTAKA

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan dapat menerapkan tipe Kepemimpinan Transformasional yang menjelaskan bahwa pimpinan dan para bawahannya berupaya untuk mencapai moralitas yang sama Dalam pengertian lain, pemimpin transformasional berupaya untuk meningkatkan kesadaran para bawahannya dengan mengajukan cita-cita besar dan moralitas yang tinggi, seperti semangat kebersamaan. Kemampuan seorang pemimpin untuk bertransformasi dapat diukur dari tingkat kepercayaan, ketaatan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 1987. Organizations: Behaviour, Structure and Process, McGraw-Hill Companies Inc, Boston
- Ilyas, Y., 1993, Kinerja (Teori dan Penilaian), Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi. Kesehatan FKM Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pratisto, A, 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 1991. Kebijakan Kinerja Karyawan . Yogyakarta: BPFE.
- Pandey, M. I. Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan ke 26, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 1998. Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktek, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Supranto, J. 2000. Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen. Rineka Cipta. Jakarta
- Udin Syaefudin Sa'ud, 2014. Inovasi Pendidikan, cet ke-VII (Bandung: Alfabeta

- Walpole, E Ronald. 2006. Pengantar Statistik. Jakarta, PT. Gramedia, Pustaka Utama.
- Wexley dan Yulk. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Industri Personalia. Terjemahan Muh. Sobarudin. Jakarta: Rineka Cipta