

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KETUA JURUSAN TERHADAP KINERJA KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

SYAMSUDDIN, EDI ARDIHANSA, ISTIANA

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, Indonesia

Email: sfisa998@gmail.com, ediardihansa@gmail.com, istianasyarif642@gmail.com

***Abstract:** The Effect of Leadership Style of Department Chairman on Work Performance of Educational Management In Islamic Education Management Department* this research aims to determine the influence of leadership style on employe's. The independent variables in this research are authoritarian leadership style (X1), participative leadership style (X2), delegative leadership style (X3) and dependent variable are employee performance (Y). The type of research is explanatory research, with quantitative approach. The Sampling technique is proportionate stratified random sampling, for the determination of the number samples by using Slovin formula and obtained the number of samples are 7 employees. The source data obtained by the primary data for distributing the questionnaire. The most dominant variable for influencing work motivation and employee performance need to be considered. These variables are authoritarian leadership style, with authoritarian leadership stlye make the employees feel more and theirs performance will increase.

***Keywords:** Authoritarian Leadership Style, Employee Performance.*

Abstrak: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan partisipatif (X2), gaya kepemimpinan delegatif (X3) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah proportional stratified random sampling, untuk penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 7 orang karyawan. Sumber data diperoleh dengan data primer untuk penyebaran kuesioner. Variabel yang paling dominan untuk mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan perlu diperhatikan. Variabel-variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan otoriter, dengan gaya kepemimpinan otoriter membuat karyawan merasa lebih dan kinerja mereka akan meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoritas, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia setiap mengalami suatu perkembangan dimana perkembangana ini disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu. Dari semua kebutuhan itu dipenuhi untuk kelangsungan hidup. Salah satu dari kebutuhan manusia adalah pendidikan. Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan pengetahuan melalui orang lain. Dalam menjalani proses pendidikan ini ada beberapa hal yang mempengaruhi efektifitas dari proses pendidikan yaitu salah satunya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai ini terbagi menjadi dua bagian yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Seperti yang dikemukakan Rue dan Bryan dalam Tjandra (2005) kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Menurut UU No.20 tahun 2003 pasal 1 tentang sistem pendidikan pengertian kependidikan yaitu, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Kinerja pegawai ini dalam proses meyenggarakan pendidikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan yaitu kemampuan, latar belakang, demokrasi dan gaya kepemimpinan. Kedua kinerja pegawai yang dijelaskan diatas sama-sama dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Adapun gaya kepemimpinan yang dijadikan pedoman dalam penulisan ini ada tiga bagian yaitu, (1) gaya kepemimpinan otoriter yakni gaya pemimpin yang memusatkan seluruh dan juga keputusan yang diambil dari dirinya sendiri secara utuh. (2) Gaya demokratis atau partisipatif Pemimpin yang menggunakan gaya ini mendorong pengikutnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan kelompok yang dekat. Di bawah kepemimpinan seperti ini terjadi hubungan antar anggota kelompok yang dekat. si pemimpin menduduki posisinya karena dia loyal terhadap kelompok dan sangat memikirkan kepentingan anggotanya. Gaya *laissez faire* adalah cara pemimpin menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wehrich dan Koontz (2005) *“leadership is the art or process of influencing people so that they will strive willingly and antusiasally toward the achievement of group goals”*. Ini menunjukkan kepemimpinan merupakan suatu seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan senang berusaha dan antusias mencapai tujuan kelompok. Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2008) menyatakan bahwa *“leadership as a social influence process in which the leader seeks the voluntary*

participation of subordinates in an effort to reach organizational goals”. Dengan demikian, pemimpin harus melakukan pengaruh sosial untuk mencari partisipasi sukarela dari bawahan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya *style/gaya* dapat diartikan sebagai sikap, gerakan, tingkah laku, gerak gerik, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Menurut Rivai (2003) sebagai berikut : (1) Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, (2) Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang, (3) Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, (4) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, (5) Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, (6) Gaya kepemimpinan yang paling tepat/sesuai adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Lebih lanjut berdasarkan pendapat Hasibuan (1996) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi dua aspek.

1. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan hasil kerja dengan ciri-ciri memberi reward atas prestasi kerja karyawan, kebijakan pimpinan yang berpihak adanya evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan karyawan dengan ciri-ciri memiliki sikap empati kepada karyawan, pimpinan bersikap merespon jika bawahan menyampaikan keluhan, pimpinan memperhatikan kegiatan karyawan, pimpinan memberi instruksi kepada bawahan mengenai tugas yang diberikan kepada pegawai, memberi peran kepada pegawai dalam memecahkan masalah, pengambil keputusan tidak hanya ditangan pimpinan saja, serta pimpinan melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan.

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, berikut adalah pendapat dari para ahli dalam menanggapi faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Nanang Fattah, sebagai berikut :

- a. Kepribadian (*personalty*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan.

- d. Kebutuhan tugas. Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keeluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

White dan Lippit dalam Reksohadiprodjo (2001) menyimpulkan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yaitu otoriter, demokratis dan bebas, berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga gaya kepemimpinan.

- a. Gaya kepemimpinan otoriter (otokratis)

Menurut Rivai (2010) kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter ini pemimpin sebagai pemikul tanggung jawab penuh atas keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

- b. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat berkerjasama dengan karyawan dalam mengambil keputusan. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat berkerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Aktif dan menggerakkan dan memotivasi (Rivai, 2010)

- c. Gaya kepemimpinan *laissez faire*

Gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) adalah cara pemimpin menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peran kecil, pemimpin menfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok memerlukan.

Tenaga kependidikan

Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang. Sistem Pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Robbins (2005) menyatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Sementara itu Harsey, Blanchard dan Johnson (1996) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu aktivitas atau pekerjaan. Sedangkan Bernardin dan Russell dalam buku Ruky (2006) mengemukakan "*performance is the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period.*" Mengacu pengertian tersebut terkandung tiga aspek yang perlu dipahami oleh setiap pemimpin suatu organisasi dan bawahannya, yakni (1) Kejelasan tugas yang menjadi tanggungjawab, (2) Kejelasan hasil yang diharapkan oleh organisasi, dan (3) Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Senada dengan pendapat di atas, Handoko (2000) mengemukakan bahwa "kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.

Kinerja merupakan suatu tindakan dari proses yang melibatkan berbagai macam komponen aktivitas. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil yang terjadi pada titik tertentu di kurung waktu tertentu. Sedangkan Robbins (2005) menyatakan kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Pendapat lain disampaikan oleh Richard M. Hodgetts & Donald F. Kuratko (1988) bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Dikaitkan dengan peran individu dalam organisasi, kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan individu yang sesuai dengan harapan atau keinginan organisasi tempat ia bekerja. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja" (Rahadi, 2010).

Aspek-aspek kinerja tenaga kependidikan

Ada beberapa aspek-aspek kinerja, menurut Hasibuan (dalam Prabu Mangkunegara:2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut : (1) Kesetiaan, (2) Hasil kerja, (3) Kejujuran, (4) Kedisiplinan, (5) Kreativitas, (6) Kerjasama, (7) Kepemimpinan, (8) Kepibadian. (9) Prakarsa, (10) Kecakapan dan tanggung jawab.

Faktor-faktor kinerja kerja tenaga kependidikan

Menurut Donnely, Gibson dan Ivancevic: 1994 kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: (1) Harapan mengenai imbalan, (2) Dorongan, (3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat (4) Persepsi terhadap tugas, (5) Imbalan internal dan eksternal, (6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan tiga hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian kinerja individu dapat ditngkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Zainun, (2001) adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *expost facto*. Penelitian ini berlokasi di UIN Alauddin Makassar kab. Gowa. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu staf atau tenaga kependidikan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berjumlah 7 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk pengumpulan data, penelitian menggunakan metode angket dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dari instrumen tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis ragresi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Berikut ini adalah hasil dari instrumen yang kami lakukan melalui *google form* untuk staf kependidikan di jurusan manajemen pendidikan islam mengenai variabel gaya kepemimpinan dan kinerja kerja tenaga kependidikan.

Variabel Gaya Kepemimpinan Ketua Jurusan

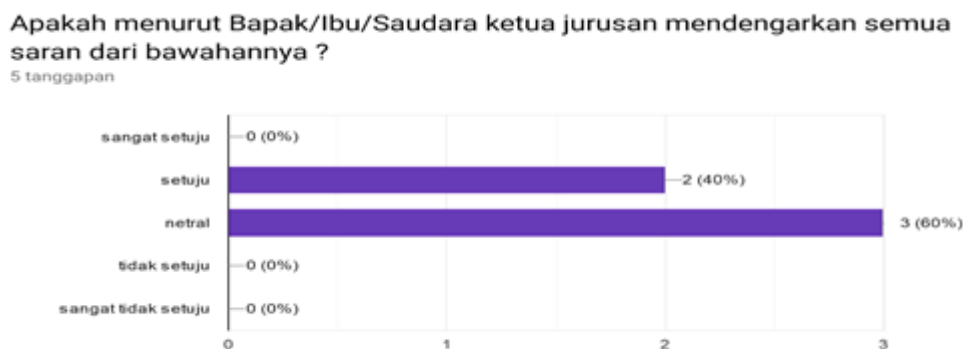
Gambar 1. Presentase tentang tanggung jawab atas keputusan pemimpin



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 1 diatas (data) didapatkan informasi bahwa sebanyak 40% merasa setuju dan sebanyak 60% tenaga kependidikan merasa tidak sesuai dengan pertanyaan apakah menurut bapak/ibu/saudara ketua jurusan selalu bertanggung jawab penuh atas keputusannya.

Gambar 2. Presentase tentang pemimpin mendengarkan saran dari bawahannya



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 2 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 40% merasa setuju dan sebanyak 60% tenaga kependidikan merasa netral (ragu-ragu) dengan pertanyaan apakah menurut bapak/ibu/saudara ketua jurusan mendengarkan semua saran dari bawahannya.

Gambar 3. Presentase tentang pemimpin membantu bawahan menyelesaikan tugas



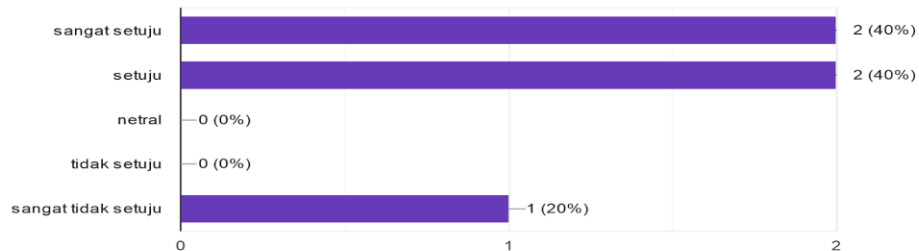
*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 3 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 40% merasa setuju dan sebanyak 60% tenaga kependidikan merasa sangat setuju dengan pertanyaan apakah menurut bapak/ibu/saudara ketua jurusan membantu bawahan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Gambar 4. Presentase tentang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan memberikan pendapat

Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara ketua jurusan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat ?

5 tanggapan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 4 diatas (data) didapatkan informasi bahwa sebanyak 40% merasa setuju dan sebanyak 60% tenaga kependidikan merasa sangat setuju dan sebanyak 20% merasa sangat tidak setuju dengan pertanyaan apakah menurut bapak/ibu/saudara ketua jurusan membantu bawahan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Gambar 5. Presentase tentang pemimpin memberikan reward pada pegawai

Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara ketua jurusan selalu memberikan penghargaan (reward) terhadap pegawai ?

5 tanggapan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 5 diatas didapatkan informasi bahwa sebanyak 40% merasa setuju dan sebanyak 60% tenaga kependidikan merasa netral (ragu-ragu) dengan pertanyaan apakah menurut bapak/ibu/saudara ketua jurusan selalu memberikan penghargaan (reward) terhadap pegawai.

Variabel Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan

Gambar 6. Presentase keterlibatan dengan tempat kerja



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 6 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 28,6% merasa kurang sesuai dan sebanyak 71,4% tenaga kependidikan merasa sangat sesuai dengan pernyataan memiliki rasa keterlibatan yang sangat kuat pada tempat kerja.

Gambar 7. Presentase tentang masalah dalam tempat kerja diselesaikan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 42,9% merasa agak sesuai dan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa apapun masalah yang terjadi pada tempat kerja, saya akan membantu menyelesaikannya.

Gambar 8. Presentase tentang Hasil kerja yang sesuai dengan targer



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 8 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 14,3% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 71,4% tenaga

kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan.

Gambar 9. Presentase Hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 9 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 14,3% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 71,4% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan kualitas hasil kerja yang ditetapkan.

Dari Gambar 10 didapatkan informasi bahwa sebanyak 42,9% merasa sesuai dan sebanyak 57,1% merasa sangat sesuai tenaga kependidikan dengan pernyataan bahwa saya mengakui setiap kesalahan yang saya lakukan.

Gambar 10. Presentase tentang pegawai mengakui kesalahan yang dilakukan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 11 didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 28,6% merasa sesuai, sedangkan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sangat sesuai dengan pernyataan bahwa saya menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan tugas yang diberikan bukan untuk hal-hal lain

Gambar 11. Presentase tentang pegawai menggunakan waktunya untuk mengerjakan tugas



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

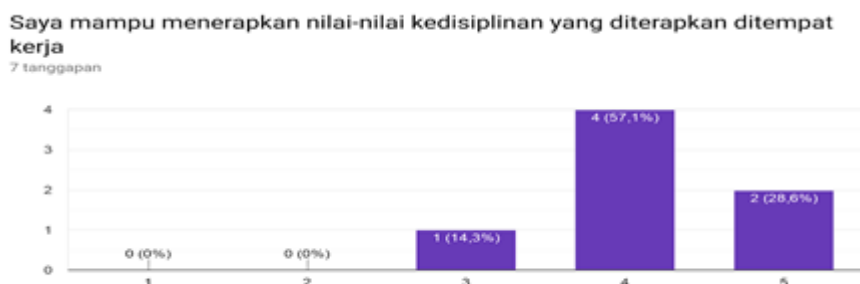
Gambar 12. Presentase Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 12 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 28,6% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Gambar 13. Presentase pegawai tentang kedisiplinan di tempat kerja



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 13 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 28,6% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya mampu menerapkan nilai-nilai kedisiplinan yang diterapkan ditempat kerja.

kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya mampu menerapkan nilai-nilai kedisiplinan yang diterapkan ditempat kerja.

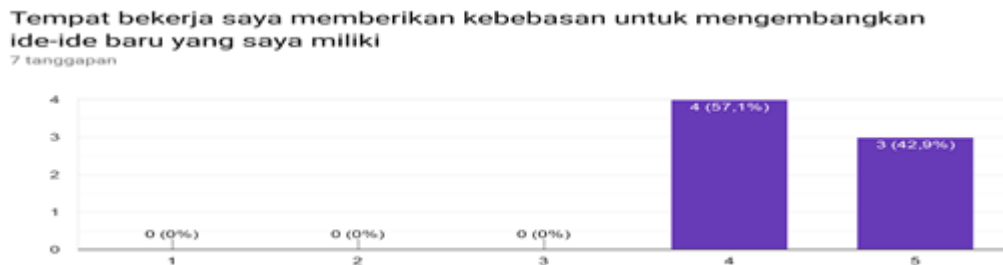
Gambar 14. Presntase Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cekatan, cepat dan tepat



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 14,3% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 71,4% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan kualitas hasil kerja yang ditetapkan.

Gambar 15. Presentasi Pegawai diberikan kebebasan untuk mengembangkan ide-ide baru



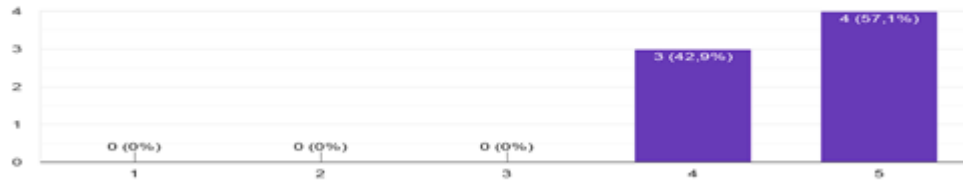
*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 15 (data) didapatkan informasi bahwa sebanyak 3 (42,9%) merasa sangat sesuai dan sebanyak 4 (57,1%) tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa tempat bekerja saya memberikan kebebasan untuk mengembangkan ide-ide baru yang saya miliki.

Dari Gambar 16 didapatkan informasi bahwa sebanyak 42,9% merasa sangat sesuai dan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya dan teman kerja saya sama-sama mempunyai semangat tim yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gambar 16. Presentase Pegawai mempunyai semangat dalam tim

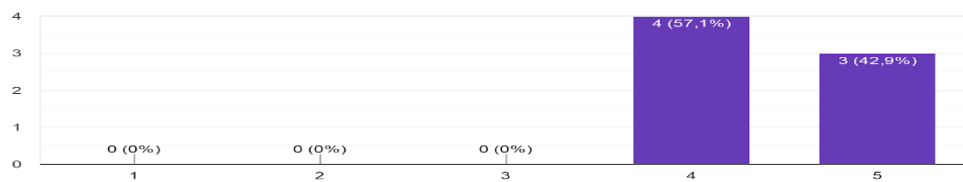
Saya dan teman kerja saya sama-sama mempunyai semangat tim yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan
7 tanggapan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Gambar 17. Presentase sesama pegawai saling membantu dalam pekerjaan

Saya dan teman kerja saya saling bahu membahu dan saling menolong dalam pekerjaan
7 tanggapan

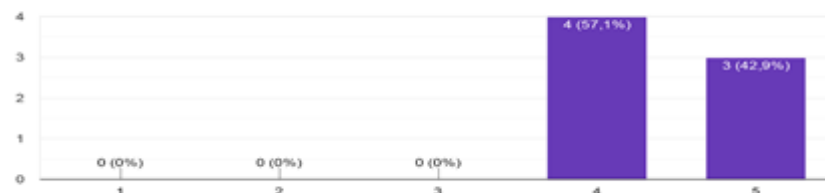


*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 42,9% merasa sangat sesuai dan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya dan teman kerja saya saling bahu membahu dan saling menolong dalam pekerjaan.

Gambar 18. Presentase Pemimpin berdiskusi dengan bawahannya

Pemimpin selalu berdiskusi yang baik dengan bawahannya
7 tanggapan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 42,9% merasa sangat sesuai dan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa pemimpin selalu berdiskusi yang baik dengan bawahannya.

Gambar 19. Presentase pemimpin selalu memberikan motivasi dan perhatian untuk pekerjaan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai, 42,9% merasa sangat sesuai dan sebanyak 42,9% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi dan perhatian untuk bekerja lebih rajin lagi.

Gambar 20. Presentase Pegawai tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 20 didapatkan informasi bahwa sebanyak 28,6% merasa agak sesuai, 28,6% merasa sangat sesuai dan sebanyak 42,9% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal terjadi dalam pekerjaan.

Dari Gambar 21 didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai, 14,3% merasa sesuai dan sebanyak 71,4% tenaga kependidikan merasa sangat sesuai dengan pernyataan bahwa saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.

Gambar 21. Presentase tentang pegawai bertanggung jawab dalam pekerjaan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Gambar 22. Presentase Pegawai memunculkan ide baru untuk kemajuan tempat kerja



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar 22 di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 28,6% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya selalu berusaha memunculkan ide-ide baru demi kemajuan tempat kerja saya.

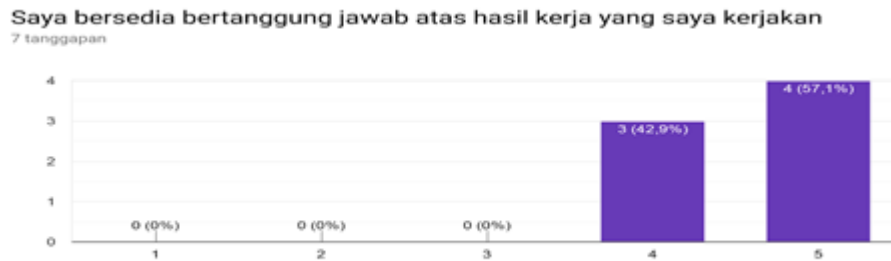
Gambar 23. Presentase tentang pegawai memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 14,3% merasa agak sesuai dan sebanyak 42,9% merasa sangat sesuai, sedangkan sebanyak 42,9% tenaga kependidikan merasa sesuai dengan pernyataan bahwa saya selalu memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan.

Gambar 24. Presentase pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya kerjakan



*Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Dari Gambar di atas didapatkan informasi bahwa sebanyak 42,9% merasa sesuai dan sebanyak 57,1% tenaga kependidikan merasa sangat sesuai dengan pernyataan bahwa saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya kerjakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam adalah gaya demokratis sesuai dengan respon tenaga kependidikan di jurusan. Berdasarkan data gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja pada kategori tinggi yakni 60%, yang berada dikategori sedang 40%. Adapun data kinerja kerja tenaga kependidikan di jurusan yang tertinggi 71,4 % merasa sesuai dan 28,6 % merasa sangat sesuai bahwa mereka memiliki keterlibatan yang sangat kuat ditempat kerja. Penelitian menunjukkan adanya dukungan terhadap teori-teori yang ada. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan baik dalam aspek teoretis maupun dalam aspek metodologis. Oleh karena itu, peneliti mengajukan saran bahwa, penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian lanjutan yang lebih valid dan variabel baik dalam aspek teoretis maupun aspek metodologis. Sehingga, kekuatan dan kelemahan teori-teori ini menjadi lebih nampak dengan jelas.

PENUTUP

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tujuh responden yang menilai pengaruh gaya kepemimpinan ketua jurusan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Adapun gaya yang digunakan Ketua jurusan adalah gaya demokratis yang memberikan dampak yang positif terhadap para pegawai sehingga pegawai dapat bertanggung jawab, memberikan ide untuk jurusan dan hasil kerja yang sesuai dengan target.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2003). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Abbas dan Yaqoob. (2009). Effect of Leadership Development on Employes Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*. Vol.47, No. 2
- Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haryobudi. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Metro Hotel Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Dipublikasikan).
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasbullah. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kerawang Selatan. *Solusi*. Vol.8, No.16, September.
- Kharul, 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Riyadi. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. VOL.13, NO. 1.
- Suharto dan Budhi Cahyono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset & Bisnis Indonesia*. Vol.1, No.1
- Zarvendi, reza., dkk. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Vol.2, No.2.