

**PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN
NILAI- NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN
KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Widyo Putro Haryo Wijadmoko

Nim : 30401900395

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI

SEMARANG

2019

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN
NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN
KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Widyo Putro Haryo Wijadmoko

Nim : 30401900395

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI

SEMARANG

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi

PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN

Disusun Oleh :

Widyo Putro Haryo Wijadmoko

NIM : 30401900395

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya

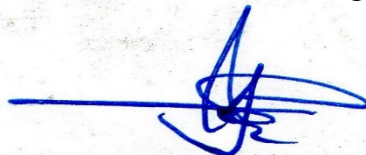
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 18 Maret

Dosen Pembimbing



Dr. H. Marno Nugroho, MM

NIK.0608036601

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

Skripsi

PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN NILAI- NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN

Disusun Oleh :

Widyo Putro Haryo Wijadmoko

NIM : 30401900395

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 12 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Dr. H. Marno Nugroho, MM

NIK.210491025

Dr. Ardian Adhitama, SE,MM

NIK.210499042

Penguji II

Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

NIK.110092104

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 12 Juli 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ardian Adhiatama, SE, MM

NIK.210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widyo Putro Haryo Wijadmoko

Nim : 30401900395

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN NILAI- NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam jurnal ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 4 Agustus 2022

Yang Memberi pernyataan



Widyo Putro Haryo Wijadmoko

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widyo Putro Haryo Wijadmoko

Nim : 30401900395

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul: **“PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN NILAI- NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN”** dan menyetujuinya menjadi milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 4 Agustus 2022

Yang Memberi pernyataan



Widyo Putro Haryo Wijadmoko

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widyo Putro Haryo Wijadmoko

Nim : 30401900395

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul:

Pengaruh Persepsi Pemahaman Budaya Jawa dan Nilai- Nilai Islam Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Kepala Sekolah SMA N 1 Limbangan

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

جامعته سلطان أبجوج الإسلامية

Semarang, 4 Agustus 2022

Yang menyatakan,



(Widyo Putro Haryo Wijadmoko)

OTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Mikir manut lakukne kahanan manut owah gingsire kahanan ananging ojo melu owah gingsir dhening kahanan samongso siro kepengen tatag lan teteg"

(Tirtodanujo Sumar)

PERSEMBAHAN :

SKRIPSI INI DIPERSEMBAHKAN UNTUK :

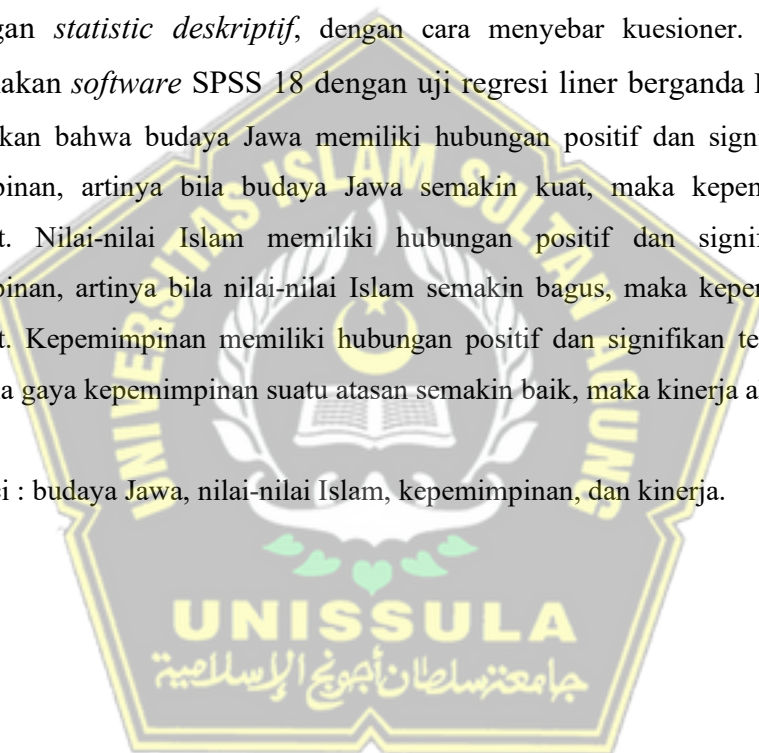
- Ibu ku terkasih,
- Anak-anak dan istriku ku,
- Para pemerhati kehidupan soial,



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara persepsi pemahaman budaya Jawa dan nilai-nilai Islam terhadap kepemimpinan dan kinerja kepala sekolah SMA N 1 LIMBANGAN dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening. Populasi yang digunakan adalah guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan sejumlah 48 orang. Untuk memperoleh gambaran umum responden dilakukan pengujian terhadap perhitungan *statistic deskriptif*, dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data menggunakan *software* SPSS 18 dengan uji regresi liner berganda Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya Jawa memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, artinya bila budaya Jawa semakin kuat, maka kepemimpinan akan meningkat. Nilai-nilai Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, artinya bila nilai-nilai Islam semakin bagus, maka kepemimpinan akan meningkat. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bila gaya kepemimpinan suatu atasan semakin baik, maka kinerja akan meningkat.

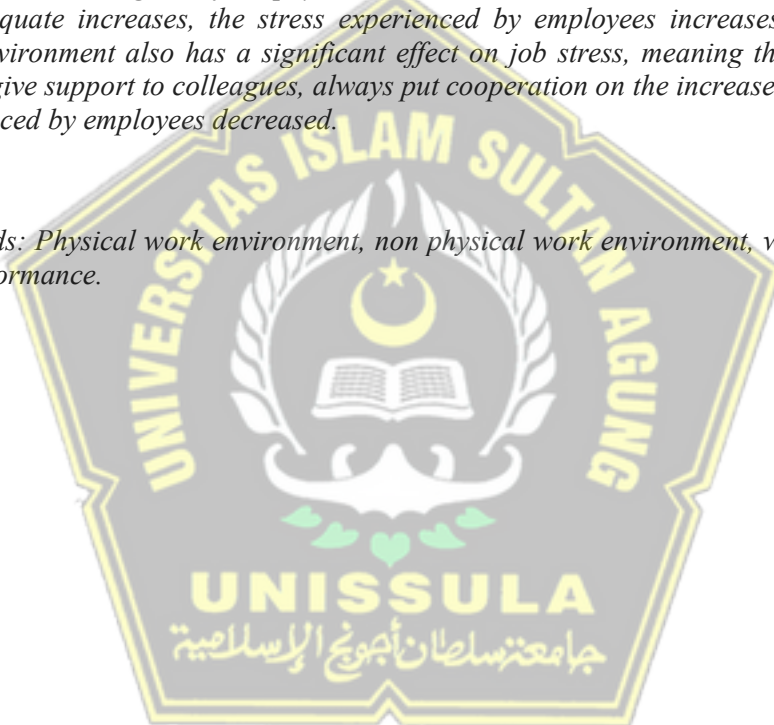
Kata kunci : budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan, dan kinerja.



ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the influence between physical work environment variables, non-physical work environment to stress and its impact on performance. This study there are 96 people as respondents. This data collection is by way of spreading the questionnaire. Analisis data using SPSS 18 software with multiple linear regression test showed that the performance of human resources can be increased by reducing job stress by not reducing the number of target company, work stress reduction can be done by refreshing the office, or deepening understanding about the tasks employed by employees. Work stress has a significant positive effect on performance, so the higher the work stress the more decrease performance. Physical work environment has a significant effect on work stress, meaning that if the physical work environment that is owned by the company, less adequate increases, the stress experienced by employees increases. Non-physical work environment also has a significant effect on job stress, meaning that if employees always give support to colleagues, always put cooperation on the increase, then the stress experienced by employees decreased.

Keywords: Physical work environment, non physical work environment, work stress, and HR performance.



INTISARI

Kegiatan manusia dalam keseharian baik secara keluarga maupun kelompok masyarakat akan memunculkan suatu ciri atau bentuk karakter tertentu. Kelangsungan kehidupan yang terus menerus dan merupakan kebiasaan dalam masyarakat lambat tapi pasti akan membudaya. Ciri khas suatu kegiatan masyarakat yang timbul karena olah gagasan, rasa dan akal manusia setempat dapat disebut suatu kebudayaan. Menurut Koentjoroningrat (dalam chandra 2015) Karya dantindakan yang dihasilkan manusia dalam kehidupan. Buah dari suatu keluhuran budi yang beraneka ragam dan rapi, indah, bermanfaat, mulia, membawa rasa tenang karena semuanya itu merupakan adab, (Budaya Menurut Ki hajar Dewantara).

Karena budaya merupakan olah rasa dan pikiran manusia dimana budaya jawa mengutamakan kerukunan dan menghormati orang lain, bila hal ini diterapkan dalam kepemimpinan akan dapat memengaruhi kehidupan organisasi. Jika dilihat salah satu indikator Menurut Robbinson, Pemimpin yang baik adalah Dapat menciptakan rasa aman nyaman dalam berkegiatan. Karena budaya merupakan adab yang luhur dan jujur maka dapat pula dikaji merujuk dari pendapat Robinson, hendaknya pemimpin memberi informasi yang benar dan mampu memberi motivasi terhadap anggota organisasinya. Budaya jawa yang adiluhung selalu mengajarkan, menerapkan menghormati dan rukun dengan orang lain baik dalam lingkup keluarga maupun mansayarakat secara luas. Demikian hal nya bila kita mengacu poendapat dari Prawirosentono bahwa salah salah satu hal yang memepengaruhi kinerja adalah, sikap taat hormat pada aturan maupun sesama pekerja dalam organisasinya.

Banyak faktor yang dianggap kinerja seseorang. Diantaranya : budaya Jawa, nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan Penelitian yang dilakukan untuk menguji faktor-faktor tersebut, memberikan hasil yang berbeda. Siti Maghfiroh (2012) membuktikan bawa apabila dilihat secara simultan bahwa pemimpin Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Siti Supeni melihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan pandangan oleh empat kepala sekolah terhadap nilai-nilai kepemimpinan budaya Jawa, serta terdapat persamaan dan perbedaan

perilaku kepala sekolah dalam mengaplikasikan nilai-nilai kepemimpinan budaya Jawa. Sunarji Harahap menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Layaman dan Maya Jumalia (2016) menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan membangun budaya kerja dan etos kerja islami.

Kajian Pustaka ini menghasilkan 4 hipotesa. Yang pertama, terdapat pengaruh positif nilai-nilai Jawa / budaya Jawa terhadap kinerja kepala sekolah SMA N 1 Limbangan. Kedua, terdapat Pengaruh positif nilai-nilai Islam terhadap kinerja kepala sekolah SMA N 1 Limbangan. Ketiga, terdapat Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja pegawai SMA N 1 Limbangan. Keempat, akan dilakukan pengaruh variabel intervening dari model diatas.

Populasi yang digunakan adalah guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan sejumlah 48 orang. Untuk memperoleh gambaran umum responden dilakukan pengujian terhadap perhitungan statistic deskriptif, dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data menggunakan software SPSS 18 dengan uji regresi liner berganda

Berdasarkan pengujian hipotesa studi ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesa hipotesa diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya Jawa memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, artinya bila budaya Jawa semakin kuat, maka kepemimpinan akan meningkat. Nilai-nilai Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, artinya bila nilai-nilai Islam semakin bagus, maka kepemimpinan akan meningkat. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bila gaya kepemimpinan suatu atasan semakin baik, maka kinerja akan meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PERSEPSI PEMAHAMAN BUDAYA JAWA DAN NILAI- NILAI ISLAM TERHADAP KEPEMIPINAN DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA N 1 LIMBANGAN”**. Penyusunan usulan penelitian Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi Sarjana (S1) dan mencapai gelar Sarjana Manajemn Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penulisan usulan penelitian Skripsi tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof.Hj.Olivia Fachrunnisa,SE,M.Si,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Ardian Adhiatma,SE,MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr.H. Marno Nugroho,MM selaku dosen pembimbing yang selalu sabar memberikan arahan, pengetahuan serta motivasi sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Nurhidayati,SE,M.Si,Ph.D selaku penguji yang telah dengan sabar menguji dan memberikan arahan sehingga usulan penelitian skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan bekal berupa ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
6. Keluargaku yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun spirituil hingga terselasainya skripsi ini

7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dorongan dan motivasi

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis. Segala bentuk kritik dan saran yang membangun penulis harapkan agar skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna. Pada akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 4 Agustus 2022



Widyo Putro Haryo Wijadmoko



Dipindai dengan CamScanner

UNISSULA

جامعة سلطان أبو جعفر الإسلامية

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
BAB I.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	15
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	15
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	16
BAB II.....	16
2.1 LANDASAN TEORI.....	16
2.1.1 Budaya.....	16
2.1.2 Budaya Jawa / Nilai-nilai Jawa.....	18
2.1.3 Nilai-Nilai Islam.....	27
2.1.4 Kepemimpinan.....	34

2.1.5	Kinerja.....	40
2.2	Penelitian Terdahulu.....	46
2.3	Kerangka Berfikir dan Hipotesis	50
BAB III.....		50
3.1	Jenis Penelitian	50
3.2	Sumber dan Jenis Data	50
3.3	Metode Pengumpulan Data	51
3.3.1	Operasionalisasi Variabel.....	51
3.4	Metode Analisis Data.....	56
BAB IV		63
4.1	Gambaran Umum Responden.....	63
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.1	Identitas responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
4.2	Deskripsi Variabel.....	65
4.2.1	Variabel Nilai-nilai Jawa / Budaya Jawa (X ₁)	66
4.2.2	Variabel Nilai-nilai Islam (X ₂).....	68
4.2.3	Variabel Kepemimpinan (Y ₁).....	72
4.2.4	Variabel Kinerja (Y ₂).....	74
4.3	Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	78
4.3.1	Hasil Pengujian Validitas.....	78

4.3.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	81
4.3.1	Uji Asumsi Klasik	82
4.4	Uji Hipotesis	85
4.4.1	Uji t	85
4.4.2	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	87
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	89
4.6	Koefisien Determinasi	93
4.4	Pembahasan	94
4.4.1	Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Nilai-nilai jawa / Budaya Jawa Terhadap Kepemimpinan	94
4.4.2	Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kepemimpinan	95
4.4.3	Pengujian hipotesis 3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	97
4.4.4	Pengujian hipotesis 4 Pengaruh Budaya Jawa Terhadap Kinerja dimediasi Kepemimpinan	98
4.4.5	Pengujian hipotesis 5 Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja dimediasi kepemimpinan dalam pengujian ternyata nilai nilai islam tidak memediasi terhadap kinerja guru karyawan karena bukan merupakan variable untervening.	99
4.4.6	Pengujian hipotesis 6 Pengaruh Budaya Jawa, Nilai-nilai Islam dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	100

BAB V.....	102
5.1 Kesimpulan.....	102
5.1 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Uji Normalitas	83
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas	85
Gambar 4. 3 Pengaruh Budaya Jawa Terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan	87
Gambar 4. 4 Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan	88



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	52
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan.....	55
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden	64
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Jawa (X ₁).....	66
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Nilai-nilai Islam (X ₂).....	69
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (Y ₁).....	72
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y ₂)	75
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel budaya Jawa (X ₁)	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Nilai-nilai Islam (X ₂).....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (Y ₁).....	80
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y ₂).....	80
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kegiatan manusia dalam keseharian baik secara keluarga maupun kelompok masyarakat akan memunculkan suatu ciri atau bentuk karakter tertentu. Kelangsungan kehidupan yang terus menerus dan merupakan kebiasaan dalam masyarakat lambat tapi pasti akan membudaya. Ciri khas suatu kegiatan masyarakat yang timbul karena olah gagasan, rasa dan akal manusia setempat dapat disebut suatu kebudayaan. Menurut Koentjoroningrat (dalam chandra 2015) Karya dan tindakan yang dihasilkan manusia dalam kehidupan. Buah dari suatu keluhuran budi yang beraneka ragam dan rapi, indah, bermanfaat, mulia, membawa rasa tenang karena semuanya itu merupakan adab, (Budaya Menurut Ki hajar Dewantara).

Kerana budaya merupakan suatu adab maka amat sangat memberi pengaruh terhadap kepemimpinan bilamana selalu menerapkan ajaran budaya. Sendi kehidupan jawa yang selalu mengutamakan akan watak menghormati dan kerukunan dengan sesama, merupakan watak dasar yang fundamental bagi kelangsungan kehidupan bermasyarakat. Ajaran jawa yang adiluhung diantaranya adalah, Norma Ashtha bratha, Tuntunan wulang reh, Ajaran Mangkunegaran. Pituttur Ki hajar Dewantara.

Proses pemberian pengaruh yang berlangsung secara simultan sesuai dengan jenjang usia dari usia dini, taman kanak kanak, lanjutan Pertama, Menengah dan Universitas. Kejadian pembelajaran di masyarakat secara terus menerus

terciptalah suatu kebiasaan tertentu atau budaya tertentu dimana tertanamlah nilai-nilai setempat yang dapat disebut dengan budaya. Di Jawa terdapat pula kehidupan atau kegiatan kehidupan masyarakat yang dikenal dengan nilai-nilai budaya Jawa. Kegiatan masyarakat suku Jawa ini yang terus menerus terjadi secara simultan sehingga mencerminkan suatu ciri khas kehidupan tertentu dapat dikatakan suatu kebiasaan atau budaya Jawa. Menurut Jaoko Tri Prasetyo ada dua kategori ;

- a. Secara wujud atau material, Budaya yang berwujud benda, misal ; rumah, alat/sarana kerja, busana adat.
- b. Non materi tidak berwujud, contohnya ; logat bicara/ dialek bahasa, jenis kesenian.

Karena budaya merupakan olah rasa dan pikiran manusia dimana budaya Jawa mengutamakan kerukunan dan menghormati orang lain, bila hal ini diterapkan dalam kepemimpinan akan dapat mempengaruhi kehidupan organisasi. Jika dilihat salah satu indikator Menurut Robbinson, Pemimpin yang baik adalah Dapat menciptakan rasa aman nyaman dalam berkegiatan. Karena budaya merupakan adab yang luhur dan jujur maka dapat pula dikaji merujuk dari pendapat Robinnson, hendaknya pemimpin memberi informasi yang benar dan mampu memberi motivasi terhadap anggota organisasinya. Budaya Jawa yang adiluhung selalu mengajarkan, menerapkan menghormati dan rukun dengan orang lain baik dalam lingkup keluarga maupun masyarakat secara luas. Demikian halnya bila kita mengacu pendapat dari Prawirosentono bahwa salah satu hal yang

memengaruhi kinerja adalah, sikap taat hormat pada aturan maupun sesama pekerja dalam organisasinya.

Aktivitas manusia dalam lingkungan, keluarga, organisasi, tempat kerja maupun kehidupan masyarakat, sumberdaya manusia amat sangat menentukan bagaimana kesuksesan atau seberapa pencapaian tujujud. Tindakan secara bersama dalam menuju suatu harapan dalam kelompok akan memperoleh hasil yang maksimal. Salah satu indikator menurut Robbins (2008), untuk mendapatkan hasil kerja yang di capai manajemen hendaknya memperhatikan ataupun fokus pada ;

1. Penentuan harapan yang akan dicapai.
2. Sarana prasaranan kerja yang ada.

Dengan demikian bahwa kebersamaan dalam menjalankan kegiatan dalam suatu organisasi yang secara berkelanjutan dengan memperhatikan target capaian serta fasilitas yang akan mewujudkan hasil yang maksimal. Keberlangsungan kegiatan dalam kelompok menuntut perubahan arah akan kemana, dan mampu tidak membawa kearah partisipatif yang baik sehingga menjadi unggulan dalam bidangnya. Namun demikian faktor individu manusia sangat tergantung bagaimana bisa saling beradaptasi dalam lingkungan beraktivitas. Sehingga hasil kerja dalam organisasi sangat ditentukan kebiasaan yang berlaku.

Nilai nilai kehidupan suku jawa atau orang jawa secara prinsipial terdapat unsur yang sama dengan daerah lain diantaranya meliputi ; kesenian, bahasa, adat tata krama, sastra, keyakinan/kepercayaan, kerjasama, kegotong royongan. Satu ciri khas suku jawa adalah bahasa jawa dimana karena perkembangan kehidupan di

Negara kita hampir seluruh wilayah ada orang Jawa suatu dampak dari pembangunan (kegiatan transmigrasi); cerminan penggunaan istilah atau sesanti Jawa juga terasa diterima secara menyeluruh, misal, Gotong royong, ojo dumeah, adigang adigung adiguno.

Panutan atau tuntunan yang sangat luar biasa dan dapat sebagai pijakan hidup dewasa ini adalah keteladanan dari Nabi Muhammad, dimana beliau mengajarkan salah satu untuk berusaha melaksanakan kegiatan sesuai dengan kemampuan, kecerdasan dan pengetahuan yang dimilikinya bila belum mampu untuk belajar atau berlatih. Sehingga memiliki jadi diri yang dapat bersaing juga memiliki daya guna dalam bermasyarakat serta berkarya. Dalam lingkup kehidupan masyarakat yang sangat majemuk tentunya akan muncul sesuatu yang berbeda dengan yang lain karena dirimanusia terdapat potensi atau kemampuan yang dimilikinya. Perilaku serta watak seseorang yang memiliki kelebihan pinunjul ini lah lambat laun mempengaruhi warga lain dan dapat memnaji suri tauladan bahkan pemimpim di lingkungannya. Kehidupan suku Jawa karena keteguhannya dalam menjalankan nilai nilai yang adiluhung dan ajaran Jawa / nilai nilai Jawa maka di kenallah istilah atau tokoh panutan, seperti ; (a) Nilai nilai kepemimpinan Mangkunegoro, (b) Ajaran wulang reh, (c) Kepemimpinan Hasta brata, (d) nilai / ajaran Ki hajar Dewantoro.

Semua kegiatan masyarakat dibutuhkan suatu komando atau pemimpin dengan harapan mampu merealisasikan tujuan dari kelompoknya. Bertemunya individu dalam menjalankan aktivitas akan membentuk lingkungan yang baru karena tiap orang membawa potensi yang berbeda disinilah di perlukan

pemimpin sehingga arah dalam lingkup itu jelas dan sesuai dengan acuan. Sebagaimana yang di kenal sejak dulu di Jawa adanya Raja raja/ ratu, tokoh agama Nabi, Kepala dalam organisasi atau sebutan lainnya. Sehingga dengan adanya pemimpin itu kegiatan akan terarah, terkoordinasi, terbiasa dengan produktivitas sesuai alur yang ditentukan.

Seorang hamba diwajibkan untuk melakukan kegiatan atau bekerja, Allah memerintahkan “.(Q.S. Attaubah/9: 105) Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, “ Pada prinsipnya semua manusia diwajibkan untuk bekerja karena banyak hal ibadah yang dilakukan harus dengan harta, misalnya zakat,shodaqah, haji, wakaf, umroh sedangkan harta / beaya tersebut tidak mungkin dapat diperoleh tanpa bekerja dan berkarya di dunia ini. Sehingga dengan hal tersebut maka wajib hukumnya kita bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Semua tindakan manusia tergantung pada niatnya. Demikian halnya dalam melakukan pekerjaan apapun hendaknya selalu dengan niat yang baik dengan suatu harapan akan mendapat hasil yang baik pula Nabi Muhamad memberi tuntunan akan mengerjakan sesuatu agar selalu didahului dengan lafal Bismilahirrohman nirrohim..... Untuk dilanjutkan dengan do'a yang lainya dengan harapan semua kegiatan mendapatkan Ridlo Allah SWT. Hal yang perlu diingat dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya sehingga tidak merugikan pihak lain (profesional), jujur ; melaksanakan pekerjaan dengan apa adanya, amanah ; selalu mengingat kegiatan yang sedang dilaksanakan patuh serta taat akan mandat dan bertanggung jawab dunia serta akherat, tindakan curang dan

tidak obyektif sangat dilarang karena merugikan pihak lain. Dalam bekerja ada adap dan etika yang harus di taati mengingat sebagai manusia hanya berusaha dan bekerja demi mendapatkan Ridlo Allah SWT baik untuk kehidupan dunia dan akherat. Selalu mengutamakan yang di syariatkan adalah tondakan yang terpuji dalam bekerja maupun berkegiatan bermasyarakat sistem kekeluargaan dan saling menjaga persaudaraan selalu di anjurkan oleh Nabi Muhamad.

Kejujuran merupakan salah satu dari ajaran Nabi Muhamad SAW mudah untuk diucapkan namun maasih banyak yang belum dapat menerapkan dalam kehidupan sehari hari. Menurut siagian (hadi Mulyono) dalm memimpin hendaknya memiliki gaya atau watak diantaranya, Gaya Demokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki jiwa cerdas, jujur berani kreatif, adil. Bila keteladanan Nabi itu diterapkan dimungkinkan kegiatan organisasi atau masyarakat secara menyeluruh akan berdapak positif untuk mencapai tujuan. Demikian halnya menurut Robinson bahwa Pemimpin hendaknya dapat memeberikan informasi yang benar serta dapat memberi semangat motivasi sugesti pada anggotanya dalam bekerja.

Usaha dengan susah payah atau dengan kerja keras akan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sehingga capaian tarjet dalam bekerja akan maksimal. Untuk mencapai prestasi puncak bukan hal yang mudah namun dengan etos kerja yang baik dan capain pruduktivitas yang tinggi bisa merealisasikan hal yang dicita citakan. Agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan memerlukan hal-hal, kerjasama, bekerja yang baik, pemimpin yang memahami pekerjaan, serta lingkungan yang mendukung dan sehat. Semangat wirausaha ,

kejujuran kemandirian, amanah, ketrampilan kecerdasan dan komunikasi juga tidak bisa di tinggalkan dalam usaha mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Moorhea salah satu indikator capaian kinerja adalah, kerja sama dalam tim sehingga kebersamaan dalam menjalankan kegiatan dapat maksimal. Hal ini pula yang dianjurkan Nabi bahwa bekerjasama dengan orang lain harus dilakukan demi kerukunan.

Kegiatan mempengaruhi perkembangan anak atau pembelajaran salah satunya dapat dilakukan melalui penyelenggara secara formal (sekolah). Hal pembelajaran disekolah dengan sendirinya memerlukan keterlibatan dari beberapa macam komponen, antara lain; Pendidik / guru, Pemimpin / kepala, karyawan atau staaf pembantu sarana dan prasarana juga tidak kalah pentingnya. Kerjasama yang baik dan keterpaduan dalam penyelenggaraan pembelajaran akan menentukan hasil capaian yang luarbiasa. Proses pembelajaran dapat membantu membentuk karakter perkembangan anak sehingga capaian hasil pengaruh anak atau pembelajaran anak harus jelas alur dan tujuanya.

Dunia pendidikan akan mewujudkan anak yang memiliki kemampuan yang handal dan baik sesuai dengan yang digariskan bila mana pengelola pengajaran memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sehingga sekolah dapat mencetak generasi unggulan yang dicita citakan. Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur yang penting dalam dunia pendidikan yang tentunya tidak dapat berdiri sendiri perlu kerjasama dengan karyawan yang lain sehingga secara organisasi penyelenggaraan pendidikan harus berjalan secara terpadu. Dalam UU Pendidikan No 20 tahun 2003, bab XI (pasal 39 ayat 1) tenaga pendidikan memiliki

kuajiban mengelola, mengawasi, dan melayani teknis agar menunjang penyelenggaraan pendidikan. Untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran hendaknya guru mampu untuk; membuat suasana pembelajaran yang menyenangkan, kreatif, bermakna, profesional dalam pekerjaan, dan dapat sebagai contoh sesuai amanah atau bidang yang ditugaskan. Dengan harapan hasil yang diperoleh dari dunia pendidikan tersebut anak memiliki hasil guna, daya saing serta memiliki budi pekerti yang luhur.

Situasi kerja atau lingkungan kerja sangat memengaruhi pencapaian hasil yang sudah ditentukan, maka suasana yang harmonis, kondusif dan kerjasama semua unsur penyelenggaraan pendidikan mutlak untuk di realisasikan. Akan dapat terealisasi bila mana kerjasama kepala, pendidik, karyawan, lingkungan kerja berjalan dengan baik. Di samping itu lembaga sekolah tidak bisa lepas disiplin, penggunaan alat, motivasi, ketrampilan serta managerial yang harus bersinergi agar produktivitas tercapai maksimal.

Menurut Wexley dalam pencapaian kinerja ada teori keseimbangan, seseorang akan merealisasikan kinerja yang maksimal bila dia mendapatkan manfaat dan rangsangan di saat dia melakukan pekerjaannya. Tidak dipungkiri bahwa semua manusia pada intinya akan menaruh pengembalian dengan apa yang di kerjakan, dapat dikatakan bahwa dalam pekerjaan tersebut harus mendapatkan imbalan baik langsung maupun tidak langsung. Motivasi atau angan-angan, harapan dalam bekerja juga jangan disepelekan karena dengan rangsangan tertentu manusia dapat meningkatkan hasil kerja sehingga semangat mewujudkan pekerjaan segera terealisasi dengan rasa nyaman. Hampir semua manusia memiliki rasa malas

untuk melakukan tindakan tertentu sehingga perlu mendapatkan bimbingan arahan agar memperoleh pemahaman yang benar dalam menjalankan kegiatan dalam hidupnya.

Perwujudan hasil karya yang dilakukan oleh karyawan secara menyeluruh perlu untuk dikaji dengan seksama, sebab perolehan hasil ini sebagai tolok ukur capaian kerja dalam organisasi. Hasil kerja dari semua karyawan, dan terintegrasinya unsur yang ada sebagai penentu dalam mencapai target dalam lingkungan tertentu sehingga upaya peningkatan kinerja ini selalu harus dilakukan oleh lembaga yang bersangkutan agar produktivitas dapat terjangkau sesuai target (Indriasari Nia, hal. 4).

Proses pembelajaran di Sekolah secara umum harus dapat menciptakan kegiatan yang kondusif dan situasi yang menyenangkan. Peran pimpinan atau Kepala Sekolah yang dominan dimana penyelenggaraan pembelajaran disekolah akan terwujud sebab secara manajerial dipegang penuh. Menurut (Wulandari Catur Wida, hal. 3) Seseorang yang ditunjuk menjadi kepala sekolah harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan boleh dikatakan bahwa jabatan kepala adalah pejabat formal sebab pengangkatannya harus dengan pertimbangan yang matang serta didasari atas peraturan yang berlaku. Esensi dari pendidikan adalah menumbuhkembangkan ketrampilan, kemampuan dan karakter anak didik sehingga kemampuan dari kepala sekolah hendaknya mempertimbangkan hal hal tersebut. Di Jawa pola kepemimpinan akan selalu dipengaruhi oleh nilai nilai budaya yang berlaku dimasyarakat sekitar sekolah sehingga tidak dipungkiri bahwa penerapan berpedoman pada budaya setempat.

Menurut PP No 19/2005 (pasal 38 ayat 3); syarat menjadi Kepala sekolah antara lain; (a) Memiliki sertifikasi dan kompetensi sebagai pendidik atau agen pendidikan, (b) Pernah mengajar atau sebagai guru selama lima tahun (c) Memiliki jiwa kepemimpinan dan bakat kewirausahaan yang cakap dalam dunia pendidikan. sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan. Dalam bidang pendidikan, kebijaksanaan desentralisasi harus dapat menjawab masalah kemerosotan kualitas pendidikan yang disebabkan ketidakmampuan organisasi sekolah guna menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan lingkungan. Karena itu agar wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan dapat dijalankan dengan baik, maka diperlukan kepala sekolah yang kompeten sehingga dapat bekerja secara maksimal (Zamroni 2003: 85). Ditegaskan oleh Supriadi (2001: 346) bahwa kepala sekolah berada di titik sentral dari kehidupan sekolah; keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam menampilkan kinerjanya tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Arifin (2003: 19) mengemukakan bahwa sumberdaya pendidikan harus dikelola berdasarkan prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Karena itu, institusi pendidikan hendaknya dikelola oleh pemimpin yang berkualitas dan mengetahui permasalahan pendidikan. Dengan demikian, dalam desentralisasi pengelolaan pendidikan diperlukan kepala sekolah yang berkualitas dalam arti mampu menciptakan transparansi dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Mengingat tanggung jawab dan peran kepala sekolah dalam memajukan sekolah, maka kriteria menjadi kepala sekolah diatur dalam PP Nomor 19/2005 tentang

Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 38 ayat (3) bahwa untuk menjadi kepala sekolah harus: (1) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, (2) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun, dan (3) memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan. Kepala sekolah sebagai agen pembelajaran, perlu memiliki kompetensi: kepribadian, supervisi, manajerial, kewirausahaan, dan sosial (Permendiknas Nomor 13/2007). Penguasaan terhadap kompetensi-kompetensi tersebut diharapkan dapat mendukung tugas pokok yang dibebankan kepada kepala sekolah termasuk dalam menjalankan peran sebagai administrator dan supervisor (Mulyasa, 2004).

Capaian tarjet atau tujuan dari kegiatan pembelajaran akan dapat terrealisasi apabila lingkungan sekolah dikelola dan tercipta situasi yang “SEHAT “ . Artinya kerjasama antar Kepala Sekolah, guru karyawan, lingkungan dan tersedianya sarana prasarana berjalan secara kondusif sehingga lingkungan sekolah yang menyenangkan. Bila hal tersebut berjalan tidak tercipta suasana siswa termotivasi untuk berprestasi, Guru dan keryawan termotivasi bekerja, capaian produktivitas kinerja sangat optimal. Menurut Heatfield (2006) Keberlangsungan tatanan nilai nilai, sikap, kerja perilaku yang berlangsung terus menerus dan dihayati secara bersama di lingkupnya, hal inilah yang dapat membentuk budaya organisasi sekolah. Perannan kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar hendaknya mampu memimpin secara utuh yang meliputi, perencanaan, pengawasan, pengoganisian, menggerakkan serta evaluasi seluruh sumberdaya yang ada di lingkup sekolah. Sesuai dengan peraturan mentrei Pendidikan

Nasional No 87/U/2000 Penilaian kepala sekolah meliputi, Pengalaman kerja, lingkungan sekolah atau budaya yang ada, kopesasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Di Kabupaten Kendal tepatnya di kecamatan Limbangan terdapat SMA N 1 Limbangan yang merupakan sekolah Negeri di daerah kabupaten Kendal. Pada tahun ini SMA N 1 Limbangan mempunyai 616 siswa yang terbagi dalam 19 rombongan belajar. Luas sekolah ini mencapai 11.000m² dengan 48 tenaga pendidik dan kependidikan.

Tenaga administrasi sekolah yaitu dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga administrasi sekolah sudah diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) Nomor 24 tahun 2008 tentang Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah. Tenaga administrasi sekolah yang berkompeten juga terkait dengan mutu layanan atau pelayanan prima sehingga dapat menunjang proses pembelajaran yang ada dan pada akhirnya dapat mewujudkan tujuan dari sekolah tersebut. Dilihat dari standar tenaga administrasi sekolah, untuk jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu kepala tenaga administrasi berkualifikasi berpendidikan S1 dengan program studi yang relevan dengan pengalaman kerja sebagai tenaga administrasi sekolah minimal 4 (empat) tahun atau D3 dan yang sederajat, program studi yang relevan, dengan pengalaman kerja minimal 8 (delapan) tahun. Memiliki sertifikat tenaga administrasi sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah. Pelaksana urusan terdiri dari administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi hubungan masyarakat dan sekolah, administrasi

kesiswaan, administrasi persuratan, administrasi kurikulum dan administrasi umum dengan berkualifikasi pendidikan minimal SMA/ sederajat. Lambatnya proses administrasi di sekolah seringkali masih dikeluhkan oleh pihak dinas pendidikan dikarenakan kurang tanggapnya pihak sekolah dalam menangani administrasi sekolah yang diperlukan dinas.

Proses administrasi sekolah adalah tanggung jawab tenaga administrasi sekolah, keterlambatan dalam proses pengumpulan berkas yang dibutuhkan dinas. Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 10 November 2019, dengan Kepala Sekolah SMA N 1 Limbangan menyebutkan bahwa jumlah guru dan karyawan yang ada berjumlah 48 orang, dengan masing-masing personil memiliki tanggung jawab sebagai pengajar, kepala tenaga administrasi sekolah, administrasi bimbingan konseling, administrasi perpustakaan, bendahara gaji, bendahara Bantuan Operasional Pendidikan (BOP), administrasi persuratan, administrasi kepegawaian dan administrasi sarana prasarana. Tenaga administrasi yang ada di SMA N 1 Limbangan telah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan kualifikasi pendidikan minimal SMA/ Sederajat. Sarana pendukung yang dimiliki sekolah dalam melaksanakan administrasi sekolah yaitu komputer, telepon, presensi digital, kipas angin, buku-buku administrasi dan layanan internet. Masalah yang muncul masih bersifat teknis yaitu menumpuknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai administrasi sekolah, satu pekerjaan belum selesai sudah ada pekerjaan lain yang datang dan harus segera diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Kurangnya program pelatihan (diklat) dari instansi yang terkait dalam rangka pengembangan kompetensi guru

dan tenaga administrasi sekolah, adanya pelatihan untuk tenaga administrasi sekolah terakhir ada 2 tahun yang lalu yaitu pelatihan administrasi perpustakaan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi. Adanya rotasi pegawai administrasi disekolah dikarenakan kurangnya tanggung jawab personil terhadap beban tugas yang diberikan kepala sekolah, sehingga pihak sekolah mengambil kebijakan untuk merotasi pegawai tersebut. Kurang adanya jenjang karir untuk pegawai administrasi sekolah kecuali sebagai kepala tenaga administrasi sekolah, sehingga sekolah berpikir masih belum perlu untuk memberikan pelatihan (diklat). Kurangnya pengembangan kompetensi guru dan karyawan atau tenaga administrasi sekolah sehingga kinerja guru dan tenaga administrasi disekolah tersebut belum maksimal. Masalah yang muncul selain hal tersebut yaitu guru dan karyawan atau tenaga administrasi belum maksimal dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya dikarenakan masih ada pegawai yang belum menguasai komputer maupun internet. Belum adanya struktur organisasi pegawai tata usaha sekolah hanya sebatas pembagian tanggung jawab kerja, dan kinerja guru dan karyawan atau tenaga administrasi disekolah tersebut belum maksimal. Melihat permasalahan di atas tentang tenaga administrasi sekolah maka dilakukan penelitian tentang kinerja pegawai di SMA N 1 Limbangan yang beralamat di Jl. Raya Boja Limbangan Kabupaten Boja. Berdasarkan informasi yang disampaikan kepala sekolah, SMA N 1 Limbangan merupakan sekolah menengah atas unggulan di Kabupaten Boja yang berstatus negeri, sekolah unggulan merupakan sekolah percontohan bagi sekolah lain dari sisi kualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas membuat dilakukan penelitian tentang kinerja pegawai administrasi sekolah yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Nilai-nilai Islam dan nilai Jawa / budaya jawa terhadap kepemimpinan dan Kinerja Pegawai SMA N 1 Limbangan.”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Sehubungan dengan berbagai permasalahan yang tersirat dalam latar belakang penelitian, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh nilai nilai jawa / budaya jawa yang dimiliki pemimpin terhadap kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 1 Limbangan?
- b. Bagaimana pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kepemimpinan pegawai SMA N 1 Limbangan?
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SMA N 1 Limbangan?
- d. Bagaimana pengaruh secara bersama variabel nilai-nilai jawa / budaya jawa, nilai-nilai Islam dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai SMA N 1 Limbangan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

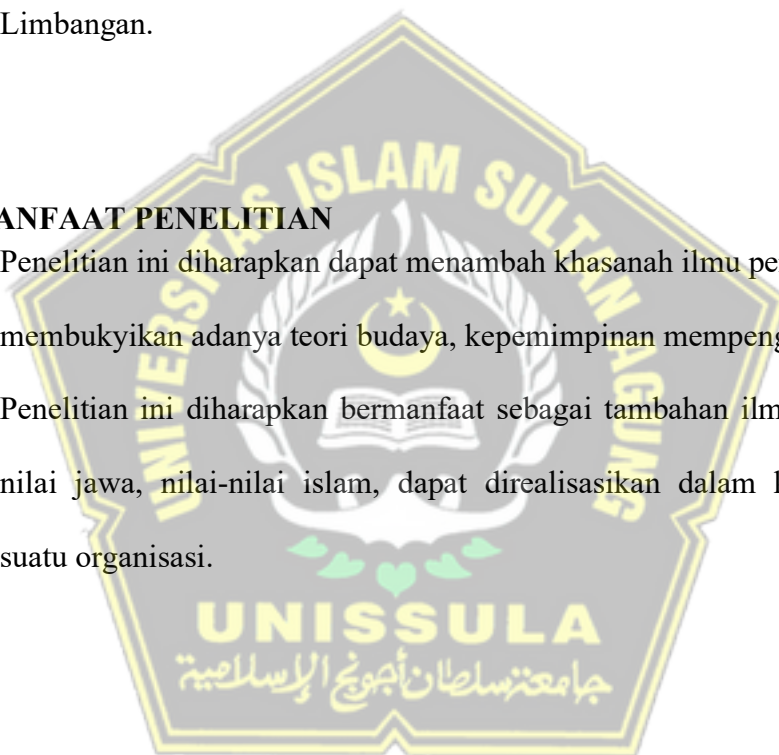
Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai jawa / budaya jawa terhadap kepemimpinan Kepala sekolah di SMA N 1 Limbangan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kepemimpinan pegawai SMA N 1 Limbangan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SMA N 1 Limbangan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel budaya jawa, nilai-nilai Islam dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai SMA N 1 Limbangan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan membuktyikan adanya teori budaya, kepemimpinan mempengaruhi kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai tambahan ilmu bahwa nilai nilai jawa, nilai-nilai islam, dapat direalisasikan dalam kepemimpinan suatu organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Budaya

Peradaban manusia yang berkembang pelan tapi pasti sehingga akan muncul ciri atau corak kehidupan di daerahnya. Kegiatan orang Jawa akan memberi corak kehidupan atau cirikan tersendiri diantaranya adalah bahasa Jawa, kesenian Jawa, bentuk rumah. Hal tersebut ada karena hasil dari olah pikir/rasional, rasa dan karsa dari suku Jawa sendiri, di mana muncul istilah kebiasaan suku orang Jawa atau budaya Jawa. Organisasi merupakan suatu perkelompokan yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki tujuan bersama, Kelahiran manusia di alam ini merupakan momentum awal kehidupan di mana harus mendapatkan kebutuhan hidup dengan bantuan orang lain. Untuk memenuhi semua kebutuhan dan keinginan itulah maka semua manusia harus melakukan kegiatan sehari-hari baik secara individu maupun berkelompok. Perilaku keseharian dalam kelompok tersebut pelan tapi pasti akan membentuk suatu kebiasaan yang terus menerus atau sudah membudaya di lingkungan tersebut. Menurut Grenberg dan Baron dalam Nor Azizah (2010,4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja yang kognitif yang terdiri dari sikap perilaku norma nilai-nilai harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Keyakinan terhadap suatu tatanan nilai-nilai sosial yang berlangsung dalam kehidupan masyarakat tertentu sehingga membentuk karakteristik kinerja dalam anggota, merupakan bentuk budaya secara organisasi.

Kesamaan perilaku dan norma yang ada dalam anggotanya merupakan ciri atau corak karakteristik tertentu. Perubahan pertumbuhan dan perkembangan keadaan akan menuntut manusia untuk beraktifitas secara aktif dalam rangka memenuhi kenyamanan dalam hidup. Pemenuhan kebutuhan hidup dapat tercermin akan adanya hak dan kewajiban sesamanya sehingga perlu adanya batasan-batasan dalam berinteraksi. Adanya batasan pada masing-masing manusia karena adanya hak orang lain inilah yang dapat memicu adanya persaingan di antara. Kemudian perlu adanya regulasi atau tatanan managerial yang mencakup sendi-sendi kehidupan dilingkupnya. Norma ataupun regulasi dapat diterima oleh lingkungan manakala penerapannya dapat menimbulkan kenyamanan secara menyeluruh sehingga tidak terjadi konfrontasi yang menuju keperpecahan. Perkembangan ilmu dan teknologi yang berkembang secara luar biasa dewasa ini sangat berpengaruh terhadap kompetisi dalam mendapatkan kenyamanan hidup. Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan, kepentingan maka untuk merealisasikan diperlukan adanya batasan atau aturan yang dapat menggambarkan adanya hak dan kewajiban untuk mendapatkan kenyamanan. Penerapan secara managerial sudah seharusnya diperlukan pelaku atau pelaksana yang ditugaskan menjalankan regulasi dalam kehidupan dimana akan dapat merealisasikan batasan-batasan seseorang baik pria maupun wanita. Pemberian kewenangan disini adalah mereka yang di beri amanat, kepercayaan serta kekuasaan untuk mengatur serta menerapkan regulasi baik masa kini maupun masa yang akan datang. Menurut Robbins dalam Kharisma Maya dkk (2019); salah satu instrumen budaya organisasi dilihat, Adanya agresivitas dan

kopenvitas dalam anggotanya kompetensi tinggi tidak hanya sekedar seadanya hal ini terdapat ciri, keeluasaan berpendapat atau saran pendapat, kompetensi dalam yang sehat dan adanya kemauan usaha peningkatan dirinya. Menurut Hofstede ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya, aktualisasi mental dalam lingkungan yang mendapatkan respon positif di masyarakat, dalam kelompok, Perbedaan anggota Wanita atau Pria, Adanya individu atau pribadi dalam kelompok tersebut yang perlu saling berketertgantungan sehingga dengan kerja sama yang baik untuk mendapatkan kepastian kejelasan rasa nyaman yang berorientasi untuk masa yang akan datang. Dengan harapan kelangsungan kehidupan manusia untuk selalu mendapatkan kenyamanan dapat dipenuhi bersama sama atau gotong royong.

2.1.2 Budaya Jawa / Nilai-nilai Jawa

Rutinitas dari kegiatan manusia untuk kelangsungan hidup di Dunia ini lambat tapi pasti akan menjadi ciri khas, kebiasaan atau menjadi tradisi tertentu di suatu daerah. Demikian halnya kegiatan orang di Jawa ini membentuk suatu kebiasaan atau adat norma yang di kenal dengan istilah adat Jawa (nilai Jawa).

Perkembangan dunia yang tidak terelakkan ini juga akan mempengaruhi kehidupan manusia dimanapun berada, dapat pula memunculkan norma norma baru karena pengaruh dari kelompok lain. Oleh karena itu perlunya nilai nilai atau norma Jawa ini dapat lestari perlu tindakan nyata, untuk dapat merealisasikan. Sekolah sebagai wahana pembelajaran merupakan salah satu tempat yang efektif dalam hal menanamkan norma / nilai kebudayaan bangsa

yang ada. Pimpinan sekolah memiliki peran yang penting sebab selaku pelaksana, manager, evaluasi kegiatan disekolah serta tidak sedikit tantangan yang dihadapi karena perubahan lingkungan, pengaruh luar. Oleh karena itu maka kegigihan dalam ikut serta melestarikan nilai-nilai Jawa yang adiluhung ini sangat diperlukan untuk generasi yang akan datang khususnya di Jawa. Hal tersebut akan menjadi tugas berat bagi pimpinan sekolah, terutama kepala sekolah yang menerapkan nilai-nilai / norma budaya Jawa, untuk membangun suatu budaya sekolah yang dapat menjadi sumber pembentukan kepribadian dan jati diri (budaya Jawa) sebagai bagian dari bangsa Indonesia.

Sekolah Menengah Atas (SMA) sebagai tempat tepat untuk meletakkan nilai-nilai dasar bagi pendidikan karakter, kepribadian dan jati diri anak dan pengaruhnya terhadap masyarakat luas. Menurut Ki Hajar Dewantoro dalam Chandra Adhi Putra (2015; 21) ; Hasil dari keluhuran budi yang bermacam macam dan beradab serta bersifat indah, luhur berfaidah damai,nyaman diantara itulah sebagai ciri bangsa yang luhur dalam kehidupan dalam budaya..

Jawa Tengah adalah daerah yang memiliki budaya Jawa yang kuat, karena kedudukan Raja Jawa di masa lalu dan juga sampai sekarang sebagai pusat pengembangan kebudayaan Jawa adalah selayaknya semua sekolah. Di tangan kepala sekolah terletak tanggung jawab untuk memahami kesamaan pandangan serta perilaku melaksanakan tugasnya dalam menerapkan nilai-nilai / norma-norma budaya Jawa. Nilai-nilai/norma-norma budaya Jawa terdapat dalam ajaran Jawa, dan ajaran ini sangat penting bagi acuan untuk melaksanakan tugas dalam kehidupan pribadi dan bersama mencapai tujuan lembaga yang tertentu.

Adapun nilai-nilai ajaran luhur yang ada di suku Jawa tersebut antara lain. Menurut Poerbatjaraka, dalam Siti Supini (46) Adapun nilai-nilai luhur dalam budaya Jawa, (a) Ajaran Hasta Brata, (b) Ajaran Mangkunegaran, (c) Pitutur wulang Reh, (d) Nilai pitutur Ki Hajar Dewantara. Kepala Sekolah di Jawa khususnya akan selalu dapat pengaruh dari lingkungannya dalam menjalankan tugas karena ajaran tersebut terrealita dalam bermasyarakat suku Jawa. Secara tidak langsung sendi kehidupan di sekolah baik Pendidik, karyawan juga siswa merupakan wahana pelestari ajaran nilai Jawa tersebut dalam kompetensi menghadapi budaya luar. Bilamana dalam terapan kehidupan sekolah terrealita norma-norma kehidupan suku Jawa atau ajaran nilai Jawa yang adi luhung bukan tidak mungkin kelangsungan budaya Jawa akan lestari berkelanjutan.

Peneliti berpendapat bahwa nilai-nilai norma/ adat budaya Jawa yang telah terbangun secara turun-temurun yang kemungkinan tererosi karena budaya asing dan sistem nilai baru yang terkadang belum tentu mampu menghadirkan sebuah tata nilai kehidupan yang lebih cocok dan lebih baik bagi kemajuan masyarakat Indonesia melalui nilai-nilai adat budaya Jawa.

Dalam kehidupan masyarakat Jawa terdapat ajar atau nilai-nilai yang disebut Hasta Brata yang mengajarkan bahwa seorang pemimpin hendaknya dapat meniru watak atau perilaku yang menyerupai watak dari ;

1. Kiswa/Bumi / tanah / lemah/
2. Suryo / Matahari/
3. Rembulan
4. Lintang / Bintang / kartiko

5. Geni / Api / Dahana
6. Angin
7. Laut / Samudra
8. Banyu / Air

Menurut Susetya (2007) mengemukakan *Ilmu Hastha Brata* adalah ilmu tentang perilaku delapan perwatakan alam yang telah dimiliki oleh raja besar yang adil, berwibawa, arif dan bijaksana, yakni Prabu Rama Wijaya dan Sri Bathara Kresna. Peneladanan delapan perwatakan alam tersebut, yakni sebagai berikut:

1. Bumi / Lemah

Hambeging kisma (wataknya bumi) yang diibaratkan memiliki watak kaya, gemar memberi/berderma,legowo. Di harapkan manusia dapat meniru watak tanah bersedia menerima kenyataan (tidak grundel) walaupun diberi apapun tetap menerima tidak menolak apa adanya. Jika watak manusia dapat menyerupai bumi secara filosofinya manusia berasal dari tanah sehingga dapat meresapi bahwa lamban tapi pasti akan kembali ke asalnya. Dalam kondisi apapun bumi lemah tidak berubah atau ajeg konsisten tidak berubah (Pakem).

2. Matahari / Suryo

Watak suryo mengibartkan bahwa kekuasaan kekuatan atau memiliki energi yang luar biasa sangat kuat dan tidak luntur oleh keadaan, tetap memberi cahaya kepada siapapun yang mencrminkan suatu keadilan, pelan tapi pasti

tetap jalan dan dari arah timur ke barat sehingga diibartakan manusia untuk secara kontinyu melaksanakan pekerjaan sampai tujuan.

3. Bulan / candra

Di ketahui bahwa rembulan memberikan cahaya saat malam gelap, watak manusia diharapkan memberi pencahayaan atau sinar dalam suasana kegelapan. Manusia memiliki situasi atau koindisi berbeda sehingga bila ada dalam keadaan susah,ada konplik memiliki masalah hendaknya kita dapat membantu memberi jalan alternatif keluar dengan harapan masalah dapat terselesaikan.

4. Bintang / kartiko

Keadaan lintang yang tinggi di atas dapat diambil makna sebagai pertanda adanya yang paling atas sehingga manusia untuk tidak sombong selalu ada yang diatasnya dari segi ekonomi jabatan kekayaan. Juga diibartakan manusia hendanya memiliki cita cita atau harapan yang tinggi menjujung tigggi seperti letak bintang yang tinggi. Letak bintang dapat sebagai petuinjuk keberaannya dengan harapan manusia mampu menjadi tauladan.

5. Dahana / Api / Geni

Api merupakan sumber energi yang dibutuhkan manusia namun penggunaannya harus tepat sesuai kebutuhan.Dalam kehidupan ini manusia dapat mengambil makna dari api dimana panasnya diharapkan mampu memebri semangat atau motivasi sesamanya. Bila mana diperlukan untuk

menghacurkan maupun menerangi sekelilingnya. Pemimpin harus mampu menerapkannya sehingga manusia pada dasarnya memerlukan tambahan motivasi, energi ilmu atau wawasan dari yang lainnya. Tidak kalah kuatnya apai tidak memandang kondisi jika membakar akan membakar semua dikandung maksud manusia jangan membeda bedakan perlakukan hal yang sama.

6. Samirana / Angin

Seluruh penjuru dunia ini ada udara atau angin sehingga tak ada celah tidak terjangkau oleh angin, Perilaku ini pada prinsipnya pemimpin harus dapat meniru watak angin agar mengetahui semua kejadian atau keadaan secara menyeluruh dengan jeli dan tepat jangan hanya menerima laporan dari orang lain. Pemimpin hendaknya dapat bergerak atau mampu berinteraksi kepada siapa saja. Sehingga hubungan baik dengan lingkungan dapat konduktivitas cakupan kerjanya ke segala arah.

7. Laut atau samudra

Kumpulan air yang luas dan dalam menampung semua kiriman apapun akan mengalir menuju laut atau samudra. Pandangan ini mengharapakan pemimpin agar menerima semua orang dalam pergaulan, bekerja serta menjalankan kegiatan tidak membeda bedakan manusia atas golongan, kekayaan, jabatan juga agama. Karena manusia memiliki corak yang beraneka ragam sehingga tidak membedakan antar sesamanya hal yang dianjurkan meniru watak laut / samudra.

8. Air / Tirta

Akan selalu mengalir dari yang tinggi ke yang rendah merupakan sifat air. Kemudian bila dikasi wadah atau tempat apapun air akan selalu berpermukaan datar. Makna dari sini seorang pemimpin hendaknya menjunjung kesamaan sesamanya tidak membeda bedakan drajat kedudukan. Tidak kalah pentingnya suci merupakan sifat dari air filosofinya pimpinan harus bersih dan dapat membersihkan lingkungannya. (Riswati Fajar Alfin, 2018,h 11-15)

Menurut Moh Yamin dalam Wulandari Catur wida (h 2) Salah satu tokoh bangsa ini yang berasal dari kota Yogyakarta adalah Ki Hadjar Dewantara, dikenal pula dengan sebutan bapak Tamansiswa. Ajaran beliau yang berkenan diterima di lingkup masyarakat secara luas di sebut Tut wuri handayani,; yaitu ;

1. *Ing ngarsa sung tuladha*

Manusia hendaknya dapat sebagai contoh atau teladan bagi sesamanya, terlebih bagi pemegang kepemimpinan harus mampu menjadi teladan yang baik sehingga dapat menjadi panutan anggotanya. Tidak dapat terelakan mana kala pemimpin salah amggotanya akan ikut melakukan kesalahan yang sama.

2. *Ing madya mangun karsa*

Tidak semua manusia menjadi pemimpin demikian halnya apabila selaku anggota (madya) dalam kelompok hendaknya selalu mematuhi atau

mendukung hal atau keputusan yang sudah disepakati, hal ini tidak dianjurkan untuk tinggal diam namun untuk selalu aktif secara organisatoris.

3. Tutwuri handayani

Perilaku manusia secara umum untuk dapat mematuhi dan bersedia taat pada keputusan atau aturan yang telah di putuskan. Harapan dari pimpinan hendaknya semua anggota dapat menjalankan programnya.

Kandungan serat wulangreh

Ajaran jawa dari Pakubuwono IV yang dikenal dengan serat wulangreh dimaksud adalah, yaitu: pertama, para pemuda jangan hanya suka makan dan tidur. Artinya, para pemuda harus giat melaksanakan tapa ngrame atau bekerja (berkarya) di alam nyata. Dengan bekerja atau berkarya, para pemuda bisa memaknai hidupnya. Hidup bukan sekadar hidup, namun hidup yang benar-benar hidup. Hidup yang dapat berguna kepada sesama dan diri sendiri. Berguna bagi bangsa dan negara.

Kedua, para pemuda jangan memiliki sifat ragu. Karena sifat ragu dapat menyebabkan jiwa tidak sentosa (rapuh). Akibatnya apa yang dicita-citakan oleh para pemuda mustahil akan bisa dicapai. Sebab itu, para pemuda harus memiliki keyakinan. Karena keyakinan yang terbentuk dari kristalisasi cipta, rasa, dan karsa itu merupakan sarana terwujudnya cita-cita.

Ketiga, para pemuda jangan terlampau bersuka-cita ketika sedang mendapatkan anugerah dari Tuhan dan jangan sombong ketika sedang

mendapatkan derajad-pangkat yang tinggi. Karena kegembiraan yang melampaui batas dan sifat suka menyombongkan diri bisa menyebabkan kurangnya kewaspadaan batin. Akibatnya para pemuda bisa terjerumus ke dasar jurang kesengsaraan.

Keempat, para pemuda harus rajin mencari ilmu-pengetahuan. Dengan ilmu-pengetahuan, para pemuda akan memiliki sifat tanaman padi yang merunduk ketika bernas buahnya, serta sifat lubuk yang tidak beriak karena dalam airnya. Dengan sifat itu, para pemuda akan menjadi kebanggaan masyarakat. Dicintai dan diteladani oleh orang lain. Jauh dari kejahatan musuh. Dekat dengan sahabat, rezeki, dan anugerah dari Tuhan.

Kelima, para pemuda jangan dekat dengan orang-orang jahat, sekalipun mereka memiliki derajad dan pangkat yang tinggi. Namun dekatlah dan bergurulah pada orang-orang yang memiliki budi pekerti luhur, sekalipun mereka berasal dari kalangan sudra yang tampak sahaja. Dengan cara demikian, para pemuda akan dekat dengan perbuatan mulia dan jauh dari perbuatan jahat. Perbuatan setan dan iblis yang akan merugikan orang lain.

Keenam, para pemuda harus suka berguru kepada orang tua. Artinya, orang tua di sini bukan orang yang sekadar berusia uzur, namun seseorang yang memiliki pandangan luas dan kearifan. Sekalipun orang itu masih terbilang muda, namun kalau memiliki pandangan luas dan kearifan layak dijadikan guru.

Perkembangan dan pertumbuhan generasi muda sangat mendasari informasi atau masukan apa yang diterima akan berdampak pada karakter

kehidupan yang akan datang. Peranan pendidik juga Kepala sekolah dan lingkungannya akan nilai budaya yang luhur akan senantiasa lestari bila fihak yang terlibat mengajarkan dengan baik. Menurut Islam pendidikan dalam (lihat QS al fatimah) rabul alamin yang artikan penguasa alam semesta, pemelihara, pendidik. Hal itu mengharapkan bahwa manusia untuk senantiasa turut terhadap apa yang diperintahkan. Oleh karena itu peranan pimpinan atau kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja anggotanya .

Dengan demikian kegiatan atau perilaku kehidupan budaya jawa selalu mencerminkan akan selalu memberikan contoh atau teladan dalam hal apapun dengan harapan selalu memberikan yang terbaik untuk orang lain (Dados juru ladi ingkang sae). Perbedaan tentunya ada namun masyarakat jawa akan selalu menghormati dan menghargai orang lain dengan kesehariannya (Sedoyo pakeryan tansah ngremen aken tiyang sanes). Sebagai manusia yang tidak berdaya ini maka orang jawa negajarkan untuk selalu mengingat dan patuh akan perintah-Nya (ALLAH). Dalam menjalankan kegiatan ini hanya untuk beribadah mendapatkan Pahala / ganjaran dari Allah.

2.1.3 Nilai-Nilai Islam

Pedoman, kaedah merupakan suatu nilai yang menjadi ‘ Idealisme ‘ suatu kelompok atau golongan masyarakat tertentu. Rosulullah mendapat wahyu yang selanjutnya disebut Ajaran Islam (Agama islam) tuntunan / ajaran / keteladanan, suatu tingkah laku keseharian yang pada akhirnya menjadi pedoman atau contoh untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Yang mana perilaku tersebut selalu mendapatkan wahyu dari ALLAH SWT

yang harus diajarkan untuk manusia di bumi ini. Dewasa ini untuk mengaktualisasikan tutunan Nabi tersebut diperlukan suatu kegiatan nyata untuk belajar dan membaca serta mendapatkan bimbingan orang yang memahaminya. Dasar dari pembelajaran tersebut adalah Al Quran dan Hadist, sehingga mendapatkan pemahaman, ajaran tidak salah arah, salah ajaran juga salah pelaksanaannya. Guru atau sebutan lain adalah orang yang tepat untuk memberikan bimbingan sesuai dengan keilmuan yang dimiliki baik ilmu agama ataupun ilmu teknologi sesuai dengan perkembangan sekarang ini.

Jika kita mengupas atau mempelajari dari Al Quran dan hadist akan mendapatkan pelajaran tentang dunia ini sehingga dengan ajaran Nabi tersebut kita tidak salah dalam melakukan kegiatan di alam raya, karena didalam Al Quran terdapat nilai-nilai Islam yang harus kita teladani bersama selaku hamba ALLAH, dimana hanya diperintahkan untuk selalu bertindak semata mata hanya mencari ridlo-Nya.

Yang dimaksud nilai-nilai islam dalam konteks ini adalah keteladanan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kegiatan / tindakan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Seperti yang telah dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang keteladanan menurut Islam. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan masyarakat, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak.

Firman Allah SWT di dalam QS. Al-A'raaf ayat 43 mengatakan bahwa untuk mencapai jalan diridloi Allah SWT diperlukan seorang yang menjalankan kegiatannya berdasarkan petunjuk-petunjuk-Nya. Tanpa petunjuk Allah SWT yang diwujudkan melalui tuntunan dan bimbingan orang yang beriman, maka manusia tidak mungkin mencapai surga.

Setiap manusia sebagai pribadi yang beriman dan harus menampilkan sikap dan perilaku sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

Seorang pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah SWT sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Seperti firman Allah SWT. Artinya: “kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu janganlah kamu termasuk orang-orang yang ragu.” (Al-Baqarah: 147)

Sikap seorang pemimpin yang selalu berusaha menegakkan kebenaran dan berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam, maka akan disegani, dihormati dan dipatuhi. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut pada Allah SWT, sebagai sumber dan pemilik kebenaran yang Maha Sempurna. Sedangkan pemimpin yang menentang kebenaran justru akan dikategorikan Allah SWT sebagai orang yang termasuk golongan kafir. Abdullah Meriwayatkan, Nabi SAW bersabda: sesungguhnya kebenaran mendorong kepada budi luhur, dan sifat-sifat yang mulia itu membimbing kearah surga, dan seseorang selalu berkata benar hingga dia menjadi sidik sepenuhnya, dan sesungguhnya kebohongan mendorong kearah kejahatan, serta kejahatan membimbing seseorang ke neraka, dan seseorang selalu

berkata bohong hingga ia ditulis sebagai pendusta besar di hadapan Allah SWT (HR. Bukhori dan Muslim) (Maulana Muhammad Ali : 1992) Pemimpin yang mencintai kebenaran, keadilan dan kejujuran akan menaruh perhatian yang besar terhadap nasib dan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Maka pemimpin yang adil sangat penting untuk memimpin kaumnya.

2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Sebagai seorang pemimpin pastinya memikul tanggung jawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak. Pemimpin yang dipercaya dan mampu mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri merupakan pemimpin yang bertanggungjawab.

Pemimpin tidak mempersalahkan orang lain dengan tujuan lari dari tanggungjawabnya. Tetapi sebaliknya seorang pemimpin selalu membela anggota organisasinya karena percaya bahwa telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah dan petunjuk yang tentunya sesuai dengan jalan Allah SWT. Dalam firman-Nya Allah mengutuk pemimpin yang tidak bertanggung jawab. Apabila seorang pemimpin dapat dipercaya maka masyarakat yakin pemimpin tersebut mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Jadi mengapa amanah sangat penting untuk mendapat kepercayaan dari orang lain.

3. Pandai Bergaul dalam Masyarakat

Pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan manusiawi, baik antara dirinya atau sesama organisasinya, untuk itu seorang pemimpin

harus senang bergaul, ramah-tamah dan suka menolong. Karena seorang pemimpin tidak mungkin mengurus organisasinya sendiri pasti membutuhkan orang untuk membantu tugasnya.

Mengenai hubungan manusiawi Allah SWT berfirman: “Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia ” (QS. Fushshilat: 34)

Dari ayat tersebut persahabatan dalam hubungannya dengan saling mengenal orang dengan yang lain akan menumbuhkan persaudaraan yang erat. Hubungan seperti akan terwujud jika seorang pemimpin benar-benar beriman dengan menjauhkan perasan benci kepada siapa pun termasuk kepada anggotanya.

4. Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat Pengabdian

Pemimpin merupakan figur dan harapan untuk memperoleh suatu hasil dan tujuan yang terbaik. Seorang pemimpin diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasinya. Harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari kepribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi. (Hadari Nawawi ; 124-128)

Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada Allah SWT. Dengan demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi. Semangat ingin maju, diwujudkan melalui pengabdian, kreatifitas

dan inisiatif harus didasari keimanan yang tinggi kepada Allah SWT. Telah berfirman Allah SWT: “Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nya serta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha mengetahui barang apa yang kamu kerjakan.” (QS. At-Taghabun: 8)

5. Disiplin dan Bijaksana

Kemampuan mentaati keputusan dan perintah serta bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya merupakan sikap disiplin bagi seorang pemimpin. Menegakkan disiplin kerja dan disiplin waktu baik secara perseorangan/pribadi maupun kelompok.

Disiplin yang baik adalah datang dari diri sendiri yang didasari atas kesadaran dengan demikian rasa ikhlas dan tanggung jawab telah tertanam dalam diri seseorang. Bijaksana berarti mewujudkan keadilan dan konsekuen terhadap apa yang telah diputuskan tidak bertindak sewenang-wenang, tidak kaku dalam menerapkan peraturan kedisiplinan.

Allah mencintai pemimpin yang bijaksana seperti dalam firman-Nya yang artinya Tuhan memberikan kebijaksanaan kepada orang yang dikehendakinya. Barang siapa yang diberi-Nya kebijaksanaan itu, berarti ia telah mendapatkan banyak kebaikan. Hanya orang-orang yang mau berpikir saja yang dapat mengambil pelajaran ini.”(Qs. Al-Baqarah: 269)

Bijaksana tidak hanya dilihat dengan mentaati peraturan disiplin dan memberikan sanksi tetapi terlihat juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinan yang lain seperti cara membagi tugas/pekerjaan serta

melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dan memberi peluang yang sama dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan bersama.

Perilaku seorang pemimpin dihadapan para karyawan mempunyai kewajiban yang harus ditunaikan diantaranya:

- a) Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.

QS Al-Baqarah/2: 31

Dan (ingatlah) ketika Tuhan-mu Berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menja- dikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

- b) Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.

QS Al-Hujurat/49: 13:

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah Menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami Jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.

- c)

engajak karyawan untuk menjalankan tugas dengan amanah.

Al-Qur’an memperingatkan manusia agar mencari ilmu penge- tahuan sebagaimana firman Allah dalam QS al-Taubah/9: 122 disebutkan:

Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.

- d) Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa wewenang.

Al-Qur'an surat al-Mujadalah/58: 11 menyebutkan:

Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan Memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan Mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman Wahai manusia! Sungguh, Kami telah Menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami Jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.

- e) Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah. (Ahmad Ibrahim Abu Sinn:2006)

2.1.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu upaya atau tindakan dari seorang untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara

memberikan pengaruh agar orang lain tersebut bersedia melaksanakannya dan oleh karena itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan organisasi/ perusahaan.

John Pfiffner dalam Sahadi dkk mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk mendorong dan berkoordinasi terhadap seseorang maupun kelompok dalam mengapai harapan yang akan di capai. Sehingga dalam malakukan kegiatan seseorang dikategorikan pemimipin mana kala mapu mempengaruhi dalam kelompok sehingga tujuan atau harapan dapat tercapai dengan baik. Menurut Sunarto dalam dalam Hardi mulyono, Kepimpinan adalah suatu tindakan atau proses mempengaruhi orang lain saat menjalankan aktifitas dalam kelompok atau organisasi yang dipimpinya. Tindakan unutupk memberi pengaruh pada anggota atau karyawan/bawahan untuk mencapai tujuan harus dimiliki oleh seseorang yang disebut Pemimpin.

Akibat proses atau pengaruh orang lain manusia memiliki sifat dan yang bereneka ragam begitu juga ketika seseorang menjadi pemimpin dalam kerjanya akan bermacam macam gaya. Menurut Siagian (2008) dalam Hadi muyono ada beberapa tipe atau gaya kepemimpinan, diantaranya ;

- a. Gaya otokratik, pemimpin yang mengendalikan penuh semua kegiatan organisasinya.
- b. Gaya Paternalistik, pemimpin yang kebabakan, menolong, ngayomi melindungi anggotanya.

- c. Gaya kharismatik, pemimpin yang dalam kegiatan selalu membangkitkan empati anggotanya.
- d. Gaya laissez-faire, Pemimpin yang membiarkan anggota berekerja semauanya sendiri.
- e. Gaya demokratik, pemimpin yang memiliki jiwa cerdas,jujur berani, kreatif, adil.

Seorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk mencaitujuan bersanam angota dengan gaya atau ciri tertentu merupakan pemimpin. Peranan pemmpin memang tidak sedikit diharapkan mampu mencakup segala aspek kegiatan, menurut Robbinson dalam Ari kusuma wardani dkk; Pemimpin hendaknya dapat,

- a. Memiliki ide atau gagasan sebagai ketua/kepala
- b. Memberikan informasi yang benar.
- c. Mampu membuat perencanaan,
- d. Dapat memberikan semangat, motivasi sugesti,
- e. Dapat mengawasi anggota atau bawahannya,
- f. Mewakili anggotanya,
- g. Menciptakan rasa nyaman aman dalan berkegiatan,
- h. Memiliki keahlian dalam pekerjaannya yang dipimpin.

Dari pendapat tersebut peran pemimpin sangat penting sebagai kepala dalam organisasinya utnuk mencapai tujuan bersama.

Robbins (1996) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok (masyarakat dalam suatu organisasi formal maupun tidak formal) ke arah terciptanya tujuan. Seseorang dapat menjalankan suatu kepemimpinan semata karena kedudukannya dalam organisasi, tetapi tidak semua pemimpin itu adalah pemimpin. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempertemukan keinginan antara pengikut dengan pemimpin sehingga pengikut bersedia mengikuti pemimpin dengan sukarela, penuh dedikasi serta komitmen karena adanya kepercayaan.

Kepemimpinan berperan sangat penting dalam manajemen karena unsur manusia merupakan variabel yang teramat penting dalam organisasi. Kepemimpinan terlibat dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan organisasi terdiri dari para manajer, para supervisor, dan para pelaksana. Manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda mempunyai kepentingan masing-masing, yang bahkan saling berbeda. Perbedaan kepentingan tidak hanya antar individu di dalam organisasi, tetapi juga antara individu dengan organisasi di mana individu tersebut berada. Sangat mungkin bahwa perbedaan hanya dalam hal yang sederhana, namun ada kalanya terjadi perbedaan yang cukup tajam. Tanpa kepemimpinan yang baik, hal-hal yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan pengorganisasian tidak akan dapat direalisasikan. Kepemimpinan sangat diperlukan agar semua sumberdaya yang telah diorganisasikan dapat digerakkan untuk merealisasikan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu

berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi social kelompok/organisasinya.

Kecakapan yang dimiliki pribadi seseorang dapat menjadi pemicu atau semangat dalam kelompoknya sehingga akan mempengaruhi pencapaian sasaran kegiatan. Pendekatan kepemimpinan tersebut Menurut Winardi (2004) dalam Hardi mulyono, antara lain :

- a. Teori sifat / Trait theory, kepribadian manusia sebagai barometernya, kemampuan fisiknya, usia dan sifat pribadi lainnya. Dalam teori ini pemimpin selalu melakukan pendekatan pada bawahannya.
- b. Teori situasional, dalam memimpin menggunakan pendekatan situasional, keadaan, tugas, organisasi dan lingkup kerja.
- c. Teori Perilaku, pendekatan kepemimpinan selalu koordinasi percaya dengan bawahan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.
- d. Teori Transformasional, pendekatan kepemimpinan menggunakan kedudukan sehingga adanya gap atau batasan tertentu dalam kegiatannya.(sangat ditakutkan)

Suatu organisasi akan berjalan dengan baik manakala antara manajemen dan kepemimpinan sejalan seiring dalam menjalankan kegiatan. Namun titik sentral berada pada bagaimana pola kepemimpinan yang diterapkan dalam

kelompoknya. Adapun pemimpin yang ideal secara umum memperhatikan teori di atas hendaknya berkarakter ;

1. Cerdas memiliki kemampuan atau kecakapan ilmu yang mumpuni dalam bidang kerjanya.
2. Jujur kemampuan untuk memnajikan kegiatan semstinya dengsn keadaan yang ada, ketrbukaan pada kelompoknya.
3. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja beban bersama yang harus di selesaikan dengan angotanya.
4. Inisiatif adanya gagasan atau ide yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak monoton.
5. Dipercaya dalam kegiatan tidak mengada ada atau berbuat benar dan benar apa yang dikatakan/diperbuat tidak bohong.
6. Adil sesama anggota tidak membedakan
7. Lugas pemimpin harus dapat memberikan gambar atau penjelasan yang jelas cepat gampang dimengerti.
8. Konsisten serta tegas pemimpin harus mampu menjalankan aturan dan kebijakan secara benar.

Pemimpin atau panutan yang ideal akan sulit di peroleh karena perkembangan dan pengaruh lingkungan. Hanya ajaran Nabi Muhamad lah yang dapat di teladani karena beliau mampu memberikan keteladanan semasa hidupnya.

Kepemimpinan lebih erat kaitannya dengan fungsi penggerakkan (*actuating*) dalam manajemen. Fungsi penggerakkan mencakup kegiatan memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan bentuk-bentuk pengaruh pribadilainnya. Fungsi tersebut juga dianggap sebagai tindakan mengambil inisiatif dan mengarahkan pekerjaan yang perlu dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian *actuating* sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan.

Sehingga kepemimpinan yang berlandaskan nilai Islam dan masih mempertahankan budaya atau kegiatan kehidupan orang Jawa untuk diterapkan di sekolah-sekolah. Adalah suatu kegiatan pembelajaran di sekolah dengan berorientasi Ajaran Islam (Kepemimpinan Nabi Muhammad) sidig, amanah, tablig serta fatonah dengan tidak meninggalkan budaya atau ajaran-ajaran Jawa yang adi luhung (nilai-nilai Hasta Brata, Ajaran Mangkunegara, Pitutur Wulang Reh, dan Tuntunan Ki Hajar Dewantara). Untuk generasi yang akan datang memahami dan menghayati akan budi pekerti ajaran Jawa yaitu Selalu memberika pelayanan yang terbaik (juru ladi ingkang sae, keteladanan), Selalu menyenangkan atau mengormati orang lain (sedyo pakeryan tansah ngremenaken tiyang sanes), Semua kegiatan hanya bersanda pada ALLAH semata atau beribadah (namung sakyetos nindaaken dawuhe Gusti).

2.1.5 Kinerja

Keseharian manusia melakukan suatu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan ataupun keinginan dirinya. Dalam kurun waktu tertentu dalam melakukan kegiatan untuk menggapai harapan disebut kinerja. Menurut

Bernedien dkk dalam Nur azizah, hasil yang diperoleh dalam suatu aktivitas dan dalam waktu tertentu di sebut kinerja. Menurut Gibson dalam Rido Sanjaya (2018) kinerja adalah capaian hasil yang diharapkan oleh perilaku atau tindakan, kinerja disebut pula prestasi kerja.

Mangkunegara dalam Rido Sanjaya (2018) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas berdasarkan tugas yang diembannya dengan waktu tertentu. Dari pendapat itu maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu capaian hasil kegiatan atau kerja seseorang dengan waktu tertentu sesuai dengan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam melakukan kegiatan manusia akan terpengaruh oleh situasi atau lingkungan dimana beraktifitas sehingga capaian prestasi ini dipengaruhi pula faaktor faktor lain. Menurut Wexley dalam Herawati dkk Kinerja merupakan penerapan dari teori keseimbangan seseorang akan menunjuk prestasi kerja apabila ia mendapatkan manfaat, adanya rangsangan secara rasional adil. Seseorang akan secara optimal menunjukan prestasinya bila dalam bekerja adanya maanfaat unuk dirinya maupun lingkungan serta mendapat motivasi rangsangan yang kuat serta mendapatkan rasa keadilan sesamanya dalam lingkungan kegiatan.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Prawirosentono dalam Nur Azizah, kinerja karyawan dipengaruhi oleh ;

- a. Efisiensi dan efektifitas, dalam capaian ini baik buruknya diukur dengan efektif bila mencapai tujuan, dan efisien bila memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan tanggungjawab, dalam organisasi sudah ada pembagian kegiatan masing-masing sehingga tidak adanya tumpang tindih kejelasan wewenang sudah digariskan.
- c. Disiplin sikap hormat dan taat dirinya pada peraturan organisasi atau kelompoknya sehingga kepatuhan terhadap aturan sebagai suatu tindakan nyata.
- d. Inisiatif sikap atau tindakan dari anggota dalam melakukan pekerjaan hendaknya mendapat perhatian dari pimpinan.

Disini nampak jelas sempit sekali makna kinerja karena hanya memandang dari capaian hasil dari seseorang bila biasanya orang yang prestasinya tinggi disebut orang yang produktif. Dan sebaliknya orang prestasinya rendah dikatakan tidak produktif. Pangaribuan (2016) dalam Paningkat Siburian, Kinerja merupakan penilaian dari seseorang yang menjalankan tugasnya baik dari aspek sikap, perilaku, pengetahuan dalam mencapai sasaran. Sehingga kinerja seorang tolok ukurnya tidak hanya mengacu hanya capaian hasil tetapi semua kegiatan yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya juga lingkungan. Hal ini di dasari pula oleh pendapat Moorhea dan Chug Megginson dalam (Yuliani oni, et al) bahwa kinerja pegawai/karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor ;

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, buruk baiknya hasil pekerjaan karyawan dapat dilihat sejauhmana di lihat dari segi ketelitian, ketrampilan, dan kecakapan.
2. Kuantitas pekerjaan, ukuran penilaian dari seberapa beban atau sebera jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam mencapai target atau hasil pekerjaan.
3. Pengetahuan Pekerjaan, penempatan pekerja/karyawan hendaknya sesuai dengan kemampuan ketrampilan sehingga dalam menjalankan tugas sesuai keahlian yang dimiliki.
4. Kerjasama tim, bagaimana karyawan dalam tugasnya dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga terjadi interaksi dalam organisasi pekerjaan.
5. Kreatifitas, dalam bekerja diperlukan inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya sehingga efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan dapat terrealita.
6. Inovasi, diperlukan perubahan baru untuk menciptakan perbaikan dan kemajuan organisasi.
7. Inisiatif, dalam bekerja akan menemui kesulitan maka diperlukan inisiatif dalam menyelesaikan bebantugasnya.

Penilai kinerja seseorang dapat pula diksji dari sisi tinggi rendahnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Menurut Fuad (2000) dalam Nia indriyasari dkkm mengelompokan bahwa kerja karyawan tiga ;

- a. Kinerja tinggi, karyawan dimana dalam melaksanakan kegiatan selalu didasari oleh upaya sendiri sehingga capaian tugas yang diberikan akan maksimal ataupun melampau beban tugasnya.

- b. Kinerja sedang, bawahan dalam capaian kegiatan selalu dalam keadaan normal dan akan gagal bila ada kendala, kesulitan yang dihadapi dalam menjangkau pekerjaannya.
- c. Kinerja rendah, pegawai dimandikan dalam menjalankan tugas selalu berupaya sendiri namun tidak mencapai satandart kerja yang telah diinginkan dalam organisasi.

Memperhatikan hal tersebut bahwa penilaian kinerja karyawan cakupannya sangat luas sehingga perlu kejelian dan pemahaman kondisi lingkungan yang sehat.

2.1.5.2 Landasan Kinerja Karyawan

Menurut Budiman (2009) kinerja karyawan menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan. Dalam arti sempitnya yaitu suatu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Seperti dalam firman Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 yang artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Hifnawi, 2010).

Landasan kinerja diperkuat dengan keterangan dari surah An-Najm ayat 39 yang artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (Hifnawi, 2010). Melalui surah Al-Ahqaf ayat 19 dan Surah An-Najm ayat 39 dapat diketahui bahwa kinerja seseorang digambarkan oleh Al-Qur’an sebagai hasil dari apa yang dikerjakannya dan usaha tersebut akan memberi manfaat sebagaimana yang diusahakannya.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Riduan (2002) dalam Darmastuti ismi dkk dalam menilai kinerja karyawan menggunakan beberapa indikator, sebagai berikut ;

- a. Penguasaan pekerjaan adanya kesesuaian antara pekerja dan bidang tugas atau pekerjaan yang dijalankan.
- b. Inisiatif dalam bekerja karyawan memiliki pengetahuan sehingga adanya inisiatif dalam bekerja sehingga capaian hasil dapat maksimal.
- c. Kerjasama dalam organisasi kerja karena hal ini sangat penting dalam dan berperan dalam penentuan kinerja.
- d. Capaian hasil kemampuan mengatur kerja sehingga tanggung jawabnya dalam bekerja rampung.
- e. Ketelitian yang akurat dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaannya berperan meningkatkan kinerja.
- f. Kesesuaian tugas dan perintah karyawan akan menerima tugas yang sesuai dengan perintahnya hal ini juga berpengaruh dalam kinerja.
- g. Kualitas hasil kerja capaian kualitas yang tinggi akan memuaskan dirinya dan organisasi, rampungnya pekerjaan yang baik sebagai tolok ukur kinerja.
- h. Ketepatan penyelesaian kerja pada dasarnya penyelesaian awal pekerjaan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi.
- i. Kuantitas hasil kerja dengan hasil kerja yang tinggi sebagai capaian prestasi sesuai target merupakan barometer evaluasi kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
Siti Maghfiroh (2012)	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di kecamatan Rowosari dan Weleri)	Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel Kepemimpin Islam dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 7,672. Dilihat dari uji parsial untuk variabel kepemimpinan Islam sebesar 2,524 dan untuk variabel Motivasi kerja sebesar 2,268. Sedangkan dilihat dari koefisien determinansi variabel Kepemimpinan Islam dan Motivasi kerja

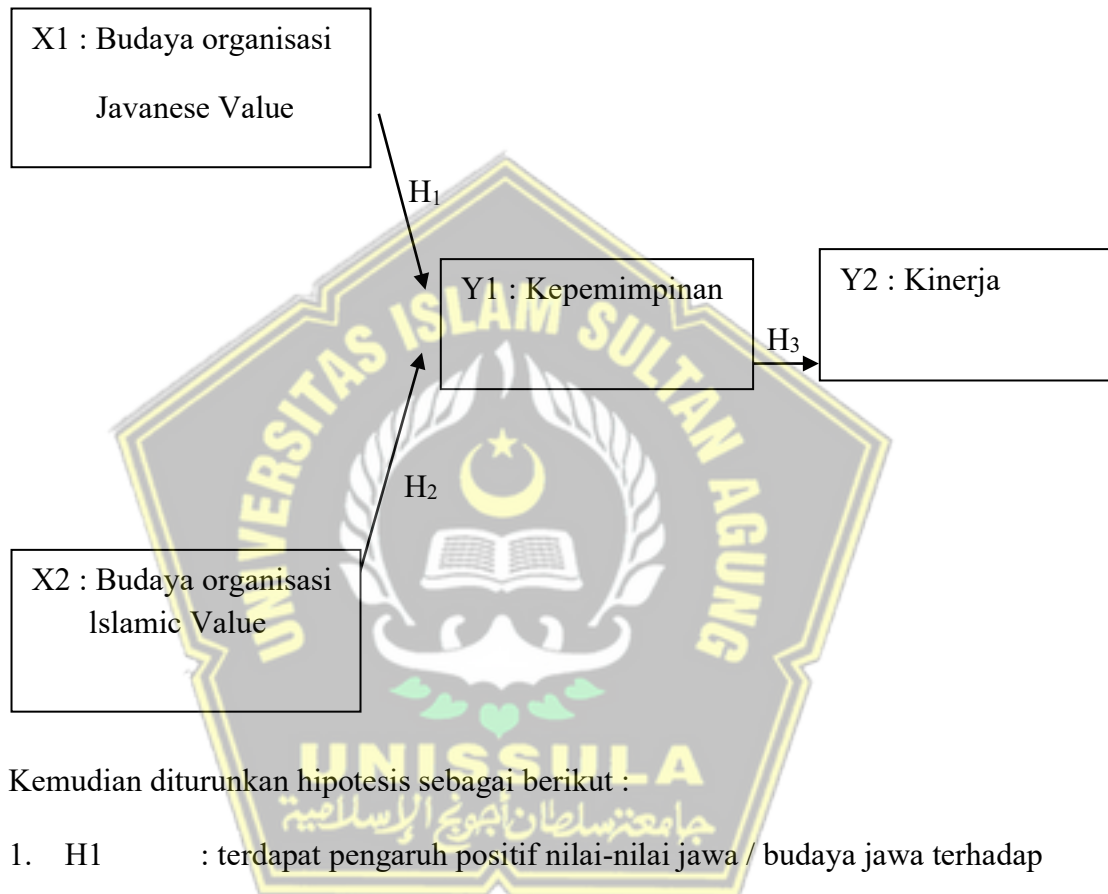
		<p>berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri 24,1% dan lain sisanya 75,9%. Dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberi pengetahuan kepada semua pihak untuk dapat meningkatkan kinerja.</p>
<p>Sunarji Harahap</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Penelitian ini merekomendasikan agar</p>

		<p>memaksimalkan kepemimpinan Islami dengan baik dan benar, agar karyawan lebih maksimal juga dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Namun demikian kepemimpinan Islami dan motivasi kerja juga harus dibarengi dengan semangat kerja dan budaya organisasi.</p>
<p>Layaman dan Maya Jumalia (2016)</p>	<p>Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon bisa ditingkatkan dengan membangun budaya kerja dan etos kerja islami. Secara parsial terdapat</p>

		<p>pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.</p>
Siti Supeni	<p>Evaluasi Kepemimpinan Budaya Jawa Dalam Pandangan dan Perilaku Kepala Sekolah Dasar</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa (1) ada persamaan dan perbedaan pandangan oleh empat kepala sekolah terhadap nilai-nilai kepemimpinan budaya Jawa. (2) terdapat persamaan dan perbedaan perilaku kepala sekolah dalam mengaplikasikan nilai-nilai kepemimpinan budaya Jawa.</p>

2.3 Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka dibuat paradigma penelitian sebagai berikut :



Kemudian diturunkan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : terdapat pengaruh positif nilai-nilai jawa / budaya jawa terhadap kinerja kepala sekolah SMA N 1 Limbangan.
2. H2 : terdapat Pengaruh positif nilai-nilai Islam terhadap kinerja kepala sekolah SMA N 1 Limbangan.
3. H3 : Terdapat Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja pegawai SMA N 1 Limbangan.
4. H4 : Akan dilakukan pengaruh variabel intervening dari model diatas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Metode ini berdasarkan pemikiran yang berupa populasi dan sampel, pengumpulan data, adanya instrumen, statistik dan analisis yang dihasilkan dari hipotesis (Sanjaya Rido, 2018, h.79). Penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu Budaya Jawa, Nilai-nilai Islam, sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kepemimpinan dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan Kabupaten Kendal. Jumlah populasi sebanyak 48 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian yaitu guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan.

Pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi sebenarnya. Metode ini digunakan karena jumlah populasi dianggap tidak terlalu banyak dan mudah dalam mengumpulkan datanya.

3.2 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer , yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sesuai dengan objek yang diteliti (Sanjaya Rido, 2018, h.81). Data yang diambil dari wawancara dengan objek yang diteliti.

Pengamatan pada satuan kerja mengenai kinerja guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan yang berjumlah 48 orang. Kinerja ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pembelajaran Bahasa Jawa untuk mengetahui pengetahuan dan belajar siswa di SMA N 1 Limbangan.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari data yang sifatnya tidak langsung sehingga tidak berupa penelitian (Sanjaya Rido, 2018, h.81). dokumen yang telah dibuat oleh penelitian dahulu yang berupa buku-buku, brosur, maupun jurnal mengenai bagaimana kinerja kepala sekolah dan guru/karyawan SMA N 1 Limbangan dalam pembelajaran Bahasa Jawa dalam meningkatkan pengetahuan siswa ditingkat SMA.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Setelah pengamatan dilakuakn dan data sudah terkumpul maka akan ditarik kesimpulan sehingga hasil penelitian bisa menjawab masalah yang diteliti. Penelitian kuantitatif ini berpengaruh dengan analisis dan variabel yang akan diuji (Sanjaya Rido, 2018, h.81).

3.3.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasionalisasi variabel bertujuan memberi penjelasan dan mengetahui pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengajukan tiga variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel nilai-nilai Jawa / Budaya Jawa

Variable nilai jawa / Budaya Jawa diukur dengan beberapa indikator antara lain

:

Terkait dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh pemahaman tentang (1) pandangan kepala terhadap nilai-nilai ajaran budaya Jawa, (2) nilai-nilai / keteladanan ajaran budaya Jawa dalam perilaku oleh kepala sekolah, (3) implikasi kebijakan kepala sekolah terhadap nilai-nilai / budaya Jawa, (4) implikasi teoritis nilai-nilai / ajaran budaya Jawa oleh kepala sekolah, (5) implikasi praktis nilai-nilai / ajaran budaya Jawa oleh kepala sekolah.

Ukuran indikator variabel dalam penelitian secara keseluruhan bisa dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Nilai Jawa / Budaya Jawa (X1)	Kepala sekolah berwatak samudra/laut	Skala Interval
	Kepala sekolah seperti angin/samirana	
	Kepala sekolah berwatak seperti Suryo / matahari	
	Kepala sekolah berwatak seperti bumi	
	Kepala sekolah berwatak seperti air	

2. Variabel Nilai-nilai Islam

Faedah / ajaran dalam konteks ini adalah norma yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kegiatan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Seperti yang telah dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang

kegiatan menurut Islam. Ukuran indikator variabel dalam penelitian secara keseluruhan bisa dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Nilai-nilai Islam (X2)	Menunjukkan suri tauladan yang baik terhadap semua kegiatan yang ada	Skala Interval
	Terjadi hubungan / interaksi sosial yang baik dalam dengan palku kegiatan dan berlaku adil	
	Melakukan pengawasan dan evaluasi secara aman	
	Pelaksanaan kegiatan secara, tertib, amanah, disiplin menuju kesejahteraan	
	Berpegang teguh sesuai ajaran ajaran nilai Islam kebenaran menuju kebenaran	

3. Variabel Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang diberi kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut (Patimah, 2015: 37). Locke et al. mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama (Fakih, 2001: 3).

Menurut Griffin dan Ebert dalam Harahap (2016: 254), kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tangkilisan dalam

Saira (2016: 15) kepemimpinan dimaknai sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Lebih jauh ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya.

Kepemimpinan menurut pandangan Islam ada perbedaan dengan pandangan barat yang hanya mengunggulkan pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan untuk mengendalikan manusia. Kepemimpinan dalam pandangan Islam menonjolkan sifat tawadhu', kebaikan dan perbaikan, amal soleh, serta berjihad di jalan Allah SWT. Amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT (Syaqawi dalam Saira, 2016: 13).

Susetya (2007) mengemukakan *Ilmu Hastha Brata* adalah ilmu tentang perilaku delapan perwatakan alam yang telah dimiliki oleh raja besar yang adil, berwibawa, arif dan bijaksana, yakni Prabu Rama Wijaya dan Sri Bathara Kresna.

Ukuran indikator variabel dalam penelitian secara keseluruhan bisa dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (Y1)	Menegakkan aturan dan kesungguhan dalam bersikap	Skala Interval
	Menumbuhkan sikap saling mempercayai	
	Mampu menanggulangi persoalan yang dihadapi dalam kelompoknya	
	Bersikap terbuka dan menerima saran kritik dari anggotanya	

4. Variabel Kinerja

Menurut Rivai (2005: 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Ukuran indikator variabel dalam penelitian secara keseluruhan bisa dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y2)	Meningkatkan prestasi kerja, guru dan karyawan mempunyai target kerja	Skala Interval
	Kualitas setiap hasil kerja yang saya capai sesuai target	
	Biaya yang saya gunakan untuk menunjang kegiatan kinerja cukup	
	Waktu yang saya butuhkan dalam penyelesaian tugas tepat waktu	
	Waktu yang saya gunakan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan	

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Teknik Analisis Data

Penentuan teknik analisis data yang disesuaikan dengan data yang tersedia dilakukan setelah indikator yang menjadi ukuran setiap variabel dan teknik pengukuran ditentukan. Analisis data meliputi Analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis data kualitatif digunakan untuk menganalisa data yang sifatnya tidak dapat diukur dengan menggunakan angka-angka sehingga tidak dapat disusun dalam struktur klasifikasi. Sedangkan analisis data kuantitatif

digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisa.

Teknik analisis data yang dimaksud untuk menguji hipotesis penelitian ini, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

3.4.1.1 Uji Reliabilitas dan Validitas

➤ Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Ancok, 2002). Melalui uji reliabilitas, maka kita yakin bahwa alat penelitian yang kita gunakan merupakan alat yang akan menunjukkan hasil yang sama apabila dilakukan berulang kali.

Pengujian reliabilitas data yaitu dengan membandingkan r Alpha Cronbach dengan r tabel (r tabel : 0,6) jika :

r Alpha $>$ 0,6 , data reliabel

r Alpha $<$ 0,6 , data tidak reliable

➤ Uji Validitas

Validitas merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa sebenarnya yang ingin diukur (Ancok, 2002). Dalam kondisi ini validitas menunjukkan apakah instrumen penelitian yang digunakan benar-benar merupakan alat yang tepat untuk mengukur data yang diperoleh dan seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat

ini yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan). Validitas dapat diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel, jika :

r hitung $>$ r tabel, data valid

r hitung $<$ r tabel, data tidak valid

3.4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS yang meliputi :

1. Uji Multikolonieritas

Pengujian terhadap multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variable bebas dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable bebas (Singgih,2000). Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika :

Nilai VIF $<$ 10, maka tidak terjadi multikolonieritas (baik)

Nilai VIF $>$ 10, maka terjadi multikolonieritas

2. Uji Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang ketiga adalah adanya heteroskedastisitas, artinya variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variable gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini menggunakan scatterplot pada uji regresi. Dalam uji ini yang perlu diperhatikan adalah dengan melihat ada tidaknya

pola tertentu pada scatterplot dari variable tidak bebas, dimana jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas namun apabila terdapat pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependen variable dan independen variable keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali;2006). Mendeteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik *P-P Plot* atau melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika ketiga asumsi tersebut menjadi karakteristik data maka data yang digunakan dalam pengujian hipotesis berdistribusi normal dan bebas asumsi (Ghozali;2006). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan objektif.

3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Tujuan utama dilakukan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan variabel dependen atas dasar nilai

variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja, sedangkan variabel independennya budaya Jawa, Nilai-nilai Islam dan kepemimpinan.

Analisis Regresi Berganda yang digunakan dalam penelitian adalah :

$$Y1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y2 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Y1 + e$$

dimana :

Y1 = Kepemimpinan

Y2 = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Nilai nilai jawa / Budaya Jawa

X₂ = Nilai-nilai Islam

3.4.3 Pengujian Hipotesis

a. Secara parsial (uji t) جامعنا سلطان أبو جوح الإلا

Pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan uji t (t-test) dimana pengujian ini untuk menguji secara parsial sebuah hipotesis. Uji t digunakan untuk pengujian secara satu per satu pengaruh dari masing-masing variabel dependen. Dalam hal ini variabel independennya adalah Budaya Jawa dan Nilai-nilai Islam kerja, sedangkan variabel dependennya Kepemimpinan dan Kinerja.

Langkah – langkah pengujian :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Tentukan level signifikansi

Tingkat signifikan (*significant level*) yang digunakan sebesar 5%.

3. Uji t dapat ditentukan dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = deviasi standar koefisien regresi

4. Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : tingkat signifikansi $t > \alpha$

H_0 ditolak jika : tingkat signifikansi $t > \alpha$

- b. Secara simultan (uji F)

Signifikansi pengaruh semua variabel independen secara simultan (bersama sama) terhadap variabel dependen merupakan fungsi Uji F (F-test)

Langkah – langkah pengujian :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y).

2. Tentukan level signifikansi

Tingkat signifikan (*significant level*) yang digunakan sebesar 5%.

3. Menentukan F hitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

4. Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : F hitung > F tabel

H_0 ditolak jika : F hitung < F table



BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan sejumlah 48 orang. Dari hasil jawaban responden, maka responden dapat dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin data dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	26	54,2
2	Wanita	22	45,8
Total		48	100

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui, bahwa guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan sebagai responden berjenis kelamin pria sebesar 54,2 %, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebesar 45,8%.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan berdasarkan usia dari 48 responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 tahun	5	10,4
2	31 – 40 tahun	21	43,8
3	41 – 50 tahun	20	41,7
4	> 51 tahun	2	4,2
Total		48	100

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui, bahwa sebagian besar responden berusia 31 – 40 tahun sebesar 21 responden atau 43,8 % dan berusia 41 - 50 tahun sebesar 20 responden atau 41,7%.

4.1.1 Identitas responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan penting sebagai pola pikir dan perilaku seseorang dalam memutuskan pembelian. Penggolongan responden menurut tingkat pendidikannya dikelompokkan dalam tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	SLTA/ sederajat	8	16,7
2	Akademi	3	6,3
3	Perguruan Tinggi	37	77,1
Total		48	100

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden sangat variatif, yaitu sebanyak 8 responden atau 16,7% lulusan SLTA/ sederajat, 3 responden atau 6,3% lulusan Akademi, dan 37 responden atau 77,1% lulusan perguruan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden sudah tinggi.

4.2 Deskripsi Variabel

Untuk memperoleh gambaran tentang kondisi guru SMA N 1 Limbangan tentang persepsi pengaruh Budaya Jawa, Nilai-Nilai Islam, terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepemimpinan Pegawai SMA N 1 Limbangan, dilakukan pengujian terhadap perhitungan *statistic deskriptif*. Dalam melakukan analisis data, sebelumnya peneliti membagikan sebanyak 48 kuesioner kepada guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan yang menjadi responden. Kuesioner yang disebarkan terdiri dari identitas responden dan variabel-variabel penelitian.

Adapun cara penelitian terhadap hasil jawaban dalam kuesioner, dilakukan dengan memberikan bobot tertentu pada setiap pernyataan, sebagai berikut.

- a. Jawaban sangat tidak setuju (STS) bobotnya 1.
- b. Jawaban tidak setuju (TS) bobotnya 2.
- c. Jawaban ragu (KS) bobotnya 3.
- d. Jawaban setuju (S) bobotnya 4.
- e. Jawaban sangat setuju (SS) bobotnya 5.

Berdasarkan kriteria jawaban di atas nantinya akan mempermudah dalam melakukan pembahasan. Data hasil jawaban responden pada setiap variabel nilai-

nilai jawa / budaya Jawa (X_1), nilai-nilai Islam (X_2), kepemimpinan (Y_1), dan kinerja (Y_2) adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut :

4.2.1 Variabel Nilai-nilai Jawa / Budaya Jawa (X_1)

Nilai-nilai atau norma budaya Jawa terdapat dalam kehidupan atau kegiatan sehari-hari orang Jawa, adat budaya Jawa, dan ajaran ini sangat penting bagi acuan suku Jawa untuk melaksanakan tugas dalam kehidupan bersama mencapai tujuan lembaga atau kelompoknya, melalui: (1) nilai-nilai ajaran Hasta Brata, (2) nilai-nilai atau norma ajaran Mangkunegara, (3) nilai-nilai ajaran Wulang Reh, (4) nilai-nilai tuntunan Ki Hajar Dewantara. Untuk pengukuran variabel budaya Jawa, digunakan pendapat responden mengenai penilaian responden terhadap kepala sekolah yang mempunyai aspirasi dan inisiatif, berwawasan luas, mempunyai loyalitas, mempunyai sifat keterbukaan, dan mempunyai sifat keteladanan. Adapun hasil jawaban responden dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Jawa (X_1)

No	VARIABEL (X_1)	PENILAIAN					Mean
	Nilai nilai Jawa / Budaya Jawa	STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Kepala sekolah legowo menerima saran / Seperti samudra	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (47,9%)	25 (52,1%)	4,52
2	Kepala sekolah berwawasan luas	0	0	0	28	20	4,41

No	VARIABEL (X1)	PENILAIAN					Mean
	Nilai nilai Jawa / Budaya Jawa	STS	TS	KS	S	SS	
	seperti angin	(0%)	(0%)	(0%)	(58,3%)	(41,7%)	
3	Kepala sekolah teguhterhadap aturan seperti Surya / matahari	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	29 (60,4%)	19 (39,6%)	4,39
4	Kepala sekolah menerapkan seperti bumi / tanah “ Jujur “	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	28 (58,3%)	20 (41,7%)	4,41
5	Kepala sekolah menerapkan ajaran ”ing ngarsa sung tuladha” seperti watak air / banyu.	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (54,2%)	22 (45,8%)	4,45

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan, bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel budaya Jawa (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,52 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 25 responden sehingga dapat disimpulkan kepala sekolah mau menerima aspirasi dan inisiatif dari guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan.

Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,41 dengan mayoritas setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai wawasan yang luas.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,39 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 29 responden

sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mengarahkan guru dan karyawan agar loyal terhadap lembaga.

Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,41 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa nilai, norma atau ajaran Jawa yang secara tidak langsung menggambarkan masalah "jujur", seperti akuntabilitas, transparansi yaitu keterbukaan didalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,45 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 26 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menerapkan ajaran "ing ngarsa sung tuladha" yaitu keteladanan merupakan nilai-nilai, ajaran atau norma kegiatan dalam persoalan kedisiplinan, dan konsistensi terhadap peraturan yang telah ditetapkan bersama.

Sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa budaya Jawa memberikan pengaruh terhadap kepala sekolah. Ajaran ini merupakan budaya yang menjadi acuan pemimpin untuk melaksanakan tugas memimpin dalam kehidupan bersama mencapai tujuan lembaga yang dipimpinnya, melalui: (1) nilai-nilai, ajaran Hasta Brata, (2) nilai-nilai, norma tuntunan Mangkunegara, (3) nilai-nilai ajaran Wulang Reh, (4) nilai-nilai, tuntunan Ki Hajar Dewantara.

4.2.2 Variabel Nilai-nilai Islam (X₂)

Nilai-nilai Islam atau ajaran Islam dalam konteks ini adalah tindakan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang

diridhoi Allah SWT. Jadi nilai-nilai Islam dalam kegiatan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Seperti yang telah dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang ajaran, tuntunan menurut Islam.

Nilai-nilai Islam dalam sebuah organisasi dapat dipandang dari kualitas kegiatan yang ditunjukkan dalam tabel 4.5. Responden akan memberi tanggapan tentang tauladan semua aktivitas, interaksi sosial, pengawasan, tanggung jawab, dan menegakkan tanggung jawab.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Nilai-nilai Islam (X₂)

No	VARIABEL (X ₂)	PENILAIAN					Mean
	Nilai-nilai Islam	STS	TS	KS	S	SS	
	Menurut pandangan saya, kepala sekolah :	1	2	3	4	5	
1	Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	21 (43,8%)	27 (56,3%)	4,50
2	Memiliki interaksi sosial yang baik dengan guru dan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	23 (47,9%)	25 (52,1%)	4,52
3	Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah.	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	32 (66,7%)	16 (33,3%)	4,33

No	VARIABEL (X2)	PENILAIAN					Mean
	Nilai-nilai Islam	STS	TS	KS	S	SS	
4	memikul tanggung jawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak.	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	29 (60,4%)	19 (39,6%)	4,39
5	Selalu berusaha menegakkan kebenaran dan berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam, maka akan disegani, dihormati dan dipatuhi.	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	24 (54,2%)	24 (45,8%)	4,50

Sumber : data primer yang diolah tahun 2021

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan, bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel nilai-nilai Islam (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,50 dengan mayoritas jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.

Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,52 dengan mayoritas jawaban sangat setuju sebanyak 25 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki interaksi

sosial yang baik dengan guru dan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,33 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 32 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah.

Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,39 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 29 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak.

Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,50 dengan mayoritas jawaban setuju dan sangat setuju sama banyak yaitu masing-masing 24 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu berusaha menegakkan kebenaran dan berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam, maka akan disegani, dihormati dan dipatuhi.

Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kepemimpinan dan kinerja guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan.

Nilai-nilai Islam dalam konteks ini adalah berkaitan dengan kegiatan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Perilaku seorang kepala harus menunjukkan perilaku yang menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan,

No	VARIABEL (Y ₁)	PENILAIAN					Mean
	Kepemimpinan	STS	TS	KS	S	SS	
	Menurut pandangan saya, kepala sekolah :	1	2	3	4	5	
1	selalu menegakkan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap.	1 (2,1%)	2 (4,2%)	6 (12,5%)	20 (41,7%)	19 (39,6%)	4,12
2	selalu mengembangkan sikap saling mempercayai.	1 (2,1%)	0 (0%)	5 (10,4%)	28 (58,3%)	14 (29,2%)	4,12
3	mampu menghadapi dan menanggulangi persoalan yang sangat pelik dalam perusahaan.	0 (0%)	0 (0%)	2 (4,2%)	28 (58,3%)	18 (37,5%)	4,33
4	bersikap terbuka, dapat menerima saran dan kritik dari para guru dan karyawan.	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,3%)	24 (50%)	21 (43,8%)	4,37

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan, bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kepemimpinan (Y₁) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,12 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 20 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan sikap selalu menegakkan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap.

Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,12 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menunjukkan selalu mengembangkan sikap saling mempercayai.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,33 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dinilai mampu menghadapi dan menanggulangi persoalan yang sangat pelik dalam sekolah.

Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,37 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 24 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bersikap terbuka, dapat menerima saran dan kritik dari para guru dan karyawan.

4.2.4 Variabel Kinerja (Y₂)

Menurut Rivai (2005: 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil

dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Ukuran indikator variabel dalam penelitian secara keseluruhan bisa dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y₂)

No	VARIABEL (Y ₂)	PENILAIAN					Mean
	Kinerja	STS	TS	KS	S	SS	
	Menurut pandangan saya, saya :	1	2	3	4	5	
1	selalu meningkatkan prestasi kerja, guru dan karyawan mempunyai target kerja	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	21 (43,8%)	27 (56,2%)	4,56
2	Menjaga kualitas setiap hasil kerja yang saya capai sesuai target	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,1%)	28 (58,3%)	19 (39,6%)	4,37
3	Memaksimalkan biaya untuk menunjang kegiatan kinerja	0 (0%)	0 (0%)	2 (4,2%)	28 (58,3%)	18 (37,5%)	4,33
4	Mengatur waktu yang saya butuhkan dalam penyelesaian tugas tepat waktu	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,3%)	24 (50%)	21 (43,8%)	4,37
5	Mengatur waktu yang saya gunakan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan	0 (0%)	0 (0%)	1 (2,1%)	28 (58,3%)	19 (39,6%)	4,37

Sumber : Data primer diolah tahun 2021

Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,56 dengan mayoritas jawaban sangat setuju sebanyak 27 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan prestasi kerja, guru dan karyawan mempunyai target kerja.

Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,37 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah kualitas hasil kerja yang dicapai sesuai target yang diharapkan.

Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,33 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa biaya yang dibutuhkan dalam setiap proses penyelesaian tugas-tugascukup dan tidak melebihi anggaran.

Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,37 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 24 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas tepat waktu.

Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,37 dengan mayoritas jawaban setuju sebanyak 28 responden sehingga dapat disimpulkan bahwa waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 4,18, yang berarti termasuk dalam kategori tinggi (4,33- 4,56). Hal ini dapat dijelaskan dari masing-masing indikator kinerja, yaitu meningkatkan

prestasi kerja, guru dan karyawan mempunyai target kerja, menjaga kualitas setiap hasil kerja yang saya capai sesuai target, memaksimalkan biaya untuk menunjang kegiatan kinerja, dan mengatur waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang direncanakan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,516	3,271		1,075	,288
	Nilai nilai jawa Budaya Jawa	,090	,169	,071	,532	,597
	Nilai-nilai Islam	,391	,146	,337	2,672	,011
	Kepemimpinan	,460	,130	,450	3,540	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,479	1,52866

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Nilai-nilai Islam, Budaya Jawa

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,479	1,52866

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Nilai-nilai Islam, Budaya Jawa

b. Dependent Variable: Kinerja

4.3. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini digunakan terhadap responden untuk mengetahui apakah instrumen penelitian tersebut valid untuk digunakan dalam penelitian dengan kriteria pengujian validitas penelitian yaitu jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid.

Analisis validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2006:120). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis faktor untuk menguji butir-

butir pernyataan untuk mengkonfirmasi suatu konstruk atau variabel. (Ghozali, 2006:160)

Hasil uji validitas variabel budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan, dan kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel budaya Jawa (X₁)

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0,649	0,284	Valid
2	0,633	0,284	Valid
3	0,721	0,284	Valid
4	0,709	0,284	Valid
5	0,641	0,284	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Nilai-nilai Islam (X₂)

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0,714	0,284	Valid
2	0,663	0,284	Valid
3	0,733	0,284	Valid
4	0,854	0,284	Valid
5	0,714	0,284	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (Y1)

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0,759	0,284	Valid
2	0,812	0,284	Valid
3	0,619	0,284	Valid
4	0,657	0,284	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)

No	r hitung	r tabel	Kriteria
1	0,710	0,284	Valid
2	0,768	0,284	Valid
3	0,821	0,284	Valid
4	0,789	0,284	Valid
5	0,787	0,284	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil uji validitas variabel budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan, dan kinerja dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden valid karena nilai r hitung > r tabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas sample ini digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha*. Suatu *construct* atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel memberikan hasil yang handal/konsisten atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Dalam pengujian reliabilitas ini, menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menurut Ghazali (2006 : 160), menyatakan bahwa :

- a. Apabila nilai *alpha Cronbach* $> 0,6$, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel.
- b. Apabila nilai *alpha Cronbach* $< 0,6$, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Nilai – nilai jawa / Budaya Jawa (X ₁)	0,694	0,6	Reliabel
2	Nilai-nilai Islam (X ₂)	0,789	0,6	Reliabel
3	Kepemimpinan (Y ₁)	0,782	0,6	Reliabel
4	Kinerja (Y ₂)	0,800	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti tampak pada tabel 4.12., semua variabel bebas dan variabel terikat (budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan, kinerja) dikatakan reliabel sehingga layak untuk diujikan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

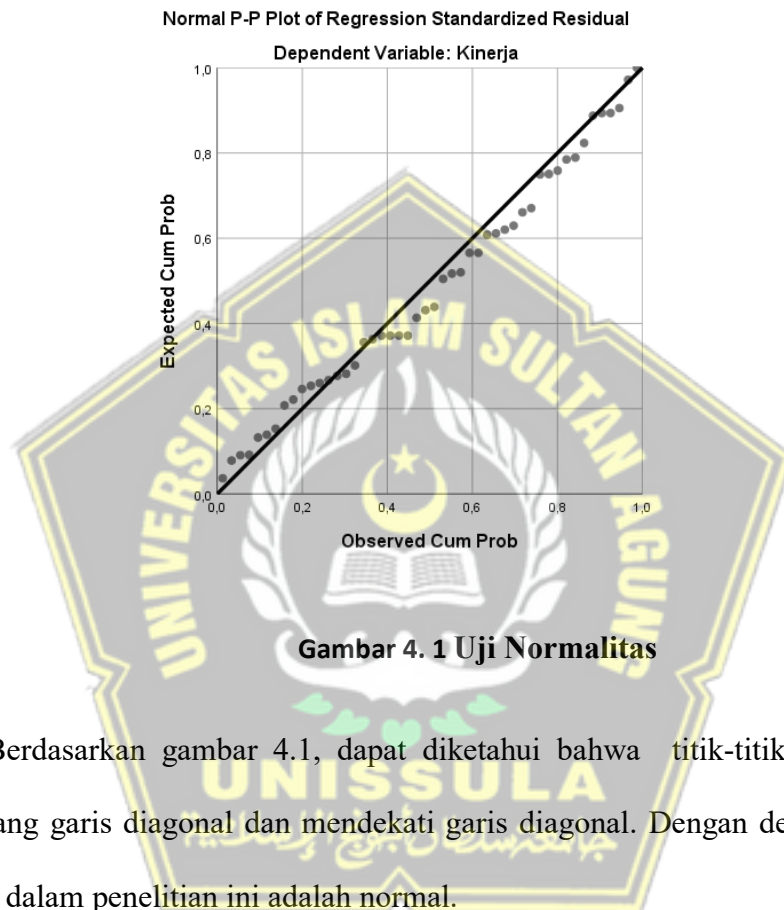
4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.3.1.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dengan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki

distribusi normal atau mendekati normal, hasil pengujian dengan menggunakan grafik normal p-plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sepanjang garis diagonal dan mendekati garis diagonal. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah normal.

4.3.1.2 Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan

tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

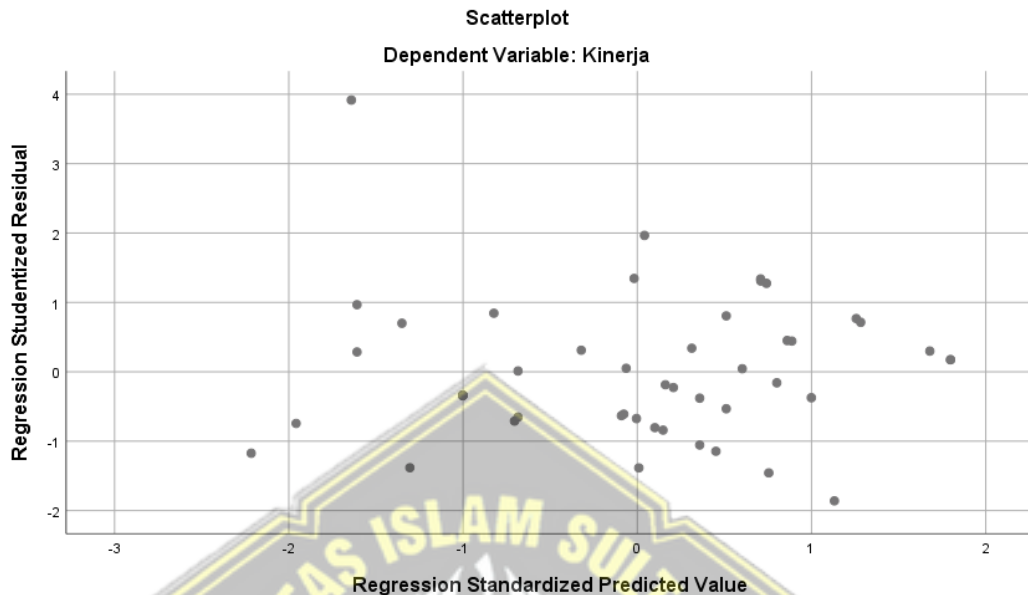
No	Variabel	VIF	Tolerance
1	Nilai – nilai jawa Budaya Jawa	1,618	0,618
2	Nilai-nilai Islam	1,437	0,696
3	Kepemimpinan	1,462	0,684

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen (budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.1.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Keterangan di atas dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2, dapat diketahui bahwa data menyebar (tidak terdapat deviasi standar antara variabel bebas (nilai nilai jawa / budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja), dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji t statistik untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun tahap pengujiannya adalah :

1. Uji Hipotesis Pengaruh Nilai-nilai jawa / Budaya Jawa Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_1 adalah 2,883 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,677 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,883 > 1,677$.

Signifikansi $t = 0,001 < 0,05$, menandakan bahwa budaya Jawa (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya Jawa (X_1) terhadap kepemimpinan dapat diterima.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 adalah 2,672 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,677 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,672 > 1,677$.

Signifikansi $t = 0,011 < 0,05$, menandakan bahwa nilai-nilai Islam (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara nilai-nilai Islam (X_2) terhadap kepemimpinan dapat diterima.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk Y_2 adalah 3,540 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t

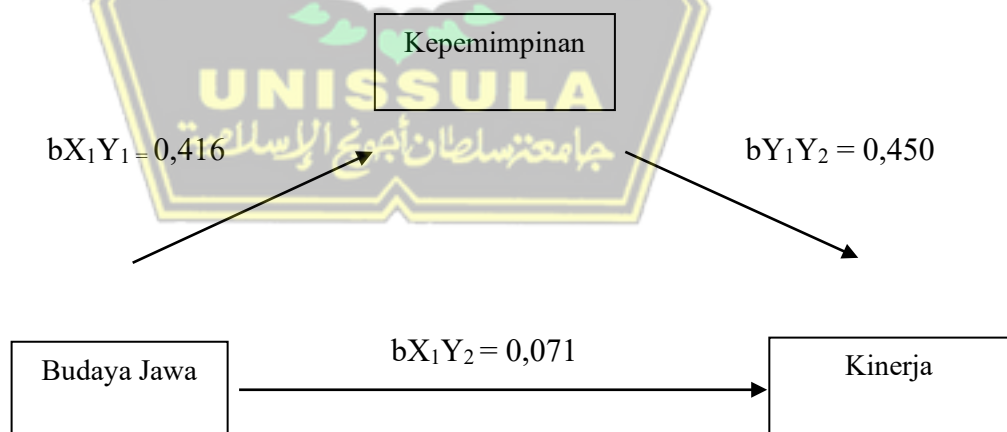
tabel sebesar 1,677 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $3,540 > 1,677$.

Signifikansi $t = 0,001 < 0,05$, menandakan bahwa Kepemimpinan (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (Y_1) terhadap kinerja dapat diterima.

4.4.2 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh Nilai-nilai jawa / Budaya Jawa Terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan

Hasil pengolahan data dengan path analisis diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Pengaruh Budaya Jawa Terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan

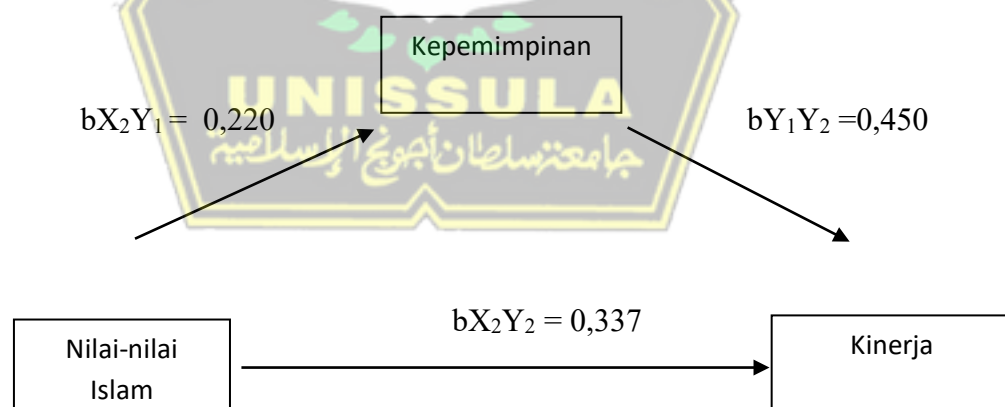
Kepemimpinan memediasi pengaruh budaya Jawa terhadap kinerja, jika $b_{X_1Y_1} \times b_{Y_1Y_2} > b_{X_1Y_2}$. Koefisien langsung $b_{X_1Y_2} = 0,071$ dan koefisien tidak langsung $b_{X_1Y_1} \times b_{Y_1Y_2} = 0,416 \times 0,450 = 0,187$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung $(0,187) >$ nilai koefisien langsung $(0,071)$ sehingga dapat disimpulkan

?

kinerja. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan variabel intervening diantara pengaruh budaya Jawa terhadap kinerja.

b. Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan

Hasil pengolahan data dengan path analisis diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 4. 4 Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Melalui Kepemimpinan

Kepemimpinan memediasi pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja, jika $b_{X_2Y_1} \times b_{Y_1Y_2} > b_{X_2Y_2}$. Koefisien langsung $b_{X_2Y_2} = 0,337$ dan

koefisien tidak langsung $b_{X_2Y_1} \times b_{Y_1Y_2} = 0,220 \times 0,450 = 0,099$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,099) < nilai koefisien langsung (0,337) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memediasi pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja. Dalam penelitian ini nilai-nilai Islam bukan variabel intervening diantara pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu nilai-nilai Jawa /budaya Jawa (X_1), nilai-nilai Islam (X_2) terhadap kepemimpinan (Y_1). Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya Jawa, nilai-nilai Islam, kepemimpinan terhadap kinerja, dimana output pada SPSS v.25 ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,014	3,749		-,004	,997
	Budaya Jawa	,514	,178	,416	2,883	,001
	Nilai-nilai Islam	,250	,163	,220	2,672	,011

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel 4.14 pada pengujian hipotesis di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan :

$$Y_1 = 0,416 X_1 + 0,220 X_2$$

Keterangan :

Y_1 = variabel kepemimpinan

b = koefisien standar

X_1 = variabel budaya Jawa

X_2 = variabel nilai-nilai Islam

Koefisien standar pada persamaan di atas digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kepemimpinan. Dari persamaan tersebut faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kepemimpinan karena memiliki angka koefisien standar lebih besar yaitu 0,416 yang terdapat pada variabel budaya Jawa. Variabel ini paling besar dibandingkan variabel lainnya yaitu nilai-nilai Islam (0,220).

Koefisien standar (*standar coefficient*) pada tabel di atas digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan. Dari persamaan di atas terlihat bahwa :

1. Koefisien regresi $X_1 = 0,416$ artinya bila budaya Jawa semakin kuat, maka kepemimpinan akan meningkat.
2. Koefisien regresi $X_2 = 0,220$ artinya bila nilai-nilai Islam semakin bagus, maka kepemimpinan akan meningkat.

Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,516	3,271		1,075	,288
	Budaya Jawa	,090	,169	,071	2,035	,011
	Nilai-nilai Islam	,391	,146	,337	2,672	,004
	Kepemimpinan	,460	,130	,450	3,540	,001

D

b. Independent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dilihat dari tabel 4.15 pada pengujian hipotesis di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan :

$$Y_2 = 0,071X_1 + 0,337X_2 + 0,450Y_1$$

Keterangan :

Y_2 = variabel kinerja

Y_1 = variabel kepemimpinan

b = koefisien standar

X_1 = variabel budaya Jawa

X_2 = variabel nilai-nilai Islam

Koefisien standar pada persamaan di atas digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Dari persamaan tersebut faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja karena memiliki angka koefisien standar lebih besar yaitu 0,450 yang terdapat pada variabel kepemimpinan. Variabel ini paling besar dibandingkan dua variabel lainnya yaitu variabel budaya Jawa (0,071) dan variabel nilai-nilai Islam (0,337).

Koefisien standar (standar *coefficient*) pada tabel di atas digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen. Dari persamaan di atas terlihat bahwa :

1. Koefisien regresi $X_1 = 0,071$ artinya bila budaya Jawa semakin kuat, maka kinerja akan meningkat.
2. Koefisien regresi $X_2 = 0,337$ artinya bila nilai-nilai Islam semakin bagus, maka kepemimpinan akan meningkat.

3. Koefisien regresi $Y_1 = 0,450$ artinya bila kepemimpinan semakin bagus, maka kinerja akan meningkat.

4.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 ^a	,316	,285	1,75209

a. Predictors: (Constant), Nilai-nilai Islam, Budaya Jawa

b. Dependent Variable: Kepemimpinan

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,285, hal ini berarti bahwa perubahan kepemimpinan dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu budaya Jawa dan nilai-nilai Islam sebesar 28,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti budaya organisasi, penghargaan, motivasi dan lain-lain.

Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,479	1,52866

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Nilai-nilai Islam, Budaya Jawa

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,479, hal ini berarti bahwa perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu budaya Jawa, nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan sebesar 47,90% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti kepercayaan, pelayanan, kepuasan, dan lain-lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Nilai-nilai Jawa / Budaya Jawa Terhadap Kepemimpinan

Penelitian tentang pemahaman perbedaan budaya dalam kepemimpinan penting karena pemahaman akan perbedaan budaya dapat meningkatkan kinerja pada organisasi global dan penting untuk mengetahui tentang kepemimpinan yang efektif dalam budaya yang berbeda. Kepemimpinan merupakan pola yang ditunjukkan dalam proses mempengaruhi orang lain (Matondang, 2008:5). Pola yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada bawahannya akan membentuk suatu hubungan yang dapat menyebabkan timbulnya perasaan senang atau tidak senang pada pegawai. Kepemimpinan harus mampu menciptakan integrasi yang serasi

dengan bawahannya, yaitu dengan membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong gairah kerja pegawai sehingga menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal. Dalam penelitian ini, budaya Jawa memiliki nilai $t\text{-test } \beta = 0,416$ dan nilai $Sig. = 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya Jawa memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan (H1 diterima). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dani Nur Rahman dan Fuad Mas,ud (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Kepemimpinan Jawa (Studi Eksplorasi pada CV Batik Indah Rara Djonggrang Yogyakarta)”. penelitian ini bersifat kualitatif dengan kesimpulan bahwa karena pengaruh budaya Jawa yaitu gotong royong, rukun, biso rumongso, sepi ing pamreh rame ing gawe, aja dumeh selalu mencerminkan peran kepemimpinan.

4.4.2 Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Kepemimpinan

Nilai-nilai Islam pada hakikatnya adalah kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran-ajaran tentang bagaimana seharusnya manusia menjalankan kehidupannya di dunia ini, prinsip yang satu dengan lainnya saling terkait membentuk satu kesatuan yang utuh tidak dapat dipisahkan. Nilai-nilai keislaman merupakan bagian dari nilai material yang terwujud dalam kenyataan pengalaman rohani dan jasmani. Nilai-nilai Islam merupakan tingkatan integritas kepribadian yang mencapai tingkat budi (insan kamil). Nilai-nilai Islam bersifat mutlak kebenarannya, universal dan suci. Kebenaran dan kebaikan agama mengatasi rasio,

perasaan, keinginan, nafsu-nafsu manusiawi dan mampu melampaui subyektifitas golongan, ras, bangsa, dan stratifikasi sosial.

Spiritualitas ditempat kerja merupakan paradigma baru dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Berbagai penelitian telah dilakukan membuktikan bahwa spiritualitas ditempat kerja mempengaruhi individu dalam bekerja, baik itu kaitannya dengan motivasi, sikap kerja, perilaku, budaya organisasi dan kepemimpinan, juga kinerja dan produktifitas individu dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, nilai-nilai Islam memiliki nilai *t-test* $\beta = 0,220$ dan nilai *Sig.* = 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan (H2 diterima). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Izzat Amini pada tahun 2017 yang berjudul Nilai Islam dalam Kepemimpinan Eektif dan Aplikasinya pada Lembaga Pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: *mencintai* kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai *orang* lain; ahli di bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai; senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk senang terbuka pada kritik orang lain; memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif;

bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

4.4.3 Pengujian hipotesis 3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi social kelompok/organisasinya. Pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial kelompok/organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan memiliki nilai t -test $\beta = 0,450$ dan nilai $Sig. = 0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja (H_3 diterima). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wajdi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel *Moderating*”, hasil penelitian ini menunjukkan dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan

positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran pemimpin sangat menentukan dalam kinerja karyawan.

4.4.4 Pengujian hipotesis 4 Pengaruh Budaya Jawa Terhadap Kinerja dimediasi Kepemimpinan

Budaya merupakan segala sesuatu yang diperoleh dari hasil cipta, rasa dan karya manusia, diatur dan disepakati bersama untuk dijadikan tradisi, mempengaruhi cara berfikir, cara bersikap dan berperilaku bagi setiap individu dalam masyarakat untuk diberlakukan secara terus menerus. Kepemimpinan berperan sangat penting dalam manajemen karena unsur manusia merupakan variabel yang teramat penting dalam organisasi. Kepemimpinan sangat diperlukan agar semua sumberdaya yang telah diorganisasikan dapat digerakkan untuk merealisasikan tujuan organisasi.

Dewasa ini, model kepemimpinan Jawa telah lebur ke dalam model kepemimpinan nasional Indonesia. Sebagai suku bangsa terbesar, konsep-konsep Jawa sangat berpengaruh dalam dinamika sosial politik Indonesia. Bahkan, idiom-idiom Jawa seperti, *gotong royong*, *rukun*, *bisa rumangsa*, *sepi ing pamrih rame ing gawe*, *aja dumeh* adalah contoh-contoh idiom Jawa yang sudah menasional.

Kepemimpinan mampu menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya, yaitu dengan membina kerja sama, mengarahkan, dan mendorong gairah kerja karyawan sehingga menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal.

Kepemimpinan memediasi pengaruh budaya Jawa terhadap kinerja, jika $b_{X_1Y_1} \times b_{Y_1Y_2} > b_{X_1Y_2}$. Koefisien langsung $b_{X_1Y_2} = 0,071$ dan koefisien tidak

langsung $b_{X_1Y_1} \times b_{Y_1Y_2} = 0,416 \times 0,450 = 0,187$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,187) > nilai koefisien langsung (0,071) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memediasi pengaruh budaya Jawa terhadap kinerja. Dalam penelitian ini kepemimpinan merupakan variabel intervening diantara pengaruh budaya Jawa terhadap kinerja.

4.4.5 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Dimediasi Kepemimpinan Dalam Pengujian Ternyata Nilai Nilai Islam Tidak Memediasi Terhadap Kinerja Guru Karyawan Karena Bukan Merupakan Variable Untervening

Efektifitas kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman, didasarkan atas kesadaran pemimpin sebagai “*Pengemban Amanah*” organisasi yang memiliki tanggung jawab, langsung ataupun tidak langsung, kepada: a. Allah SWT dan rasul-Nya; b. Seluruh personel organisasi yang mempercayainya; baik atasan, rekanan maupun bawahan; d. Para simpatisan organisasi, dan; d. Dirinya sendiri dan keluarganya.

Penelitian Popy N. Pasaribu tahun 2011 pada bank Muamalat Indonesia, dengan judul Hubungan Nilai-nilai Islam, Budaya dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia, yang mengkaji nilai-nilai islam melalui persepsi dari faktor-faktor pada pemaknaan sholat, serta menganalisis pengaruh masing-masing dari pemaknaan sholat dan budaya kerja dan kinerja sumber daya insani Bank Muamalat Indonesia. Menyimpulkan bahwa nilai-nilai Islam yang diimplementasikan dengan baik melalui persepsi dari faktor-faktor pada pemaknaan sholat berpengaruh terhadap budaya organisasi perusahaan. Budaya

kerja dan kinerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam adalah budaya kerja yang dimanifestasikan dalam manajemen yang bermutu, sehingga menghasilkan kinerja optimal. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel penelitian yang digunakan yaitu nilai-nilai Islam dan budaya lokal perusahaan Kalla Group.

Yousef, Rahman et. al., Ali dan Al-Kazemi, Khalil dan Abu-Saad, Kumar dan Rose, dalam Ahmad Rafiki dan Kalsom Abdul Wahab, telah melakukan penelitian pada masing-masing negara yaitu, Uni Emirate Arab, Malaysia dan Kuwait. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa nilai-nilai etika kerja Islam secara langsung berpengaruh dan mempunyai hubungan yang kuat dengan perubahan organisasi, komitmen dan kepuasan kerja. Perbedaan dalam kajian ini terletak pada pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja perusahaan.

Kepemimpinan memediasi pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja, jika $b_{X_2Y_1} \times b_{Y_1Y_2} > b_{X_2Y_2}$. Koefisien langsung $b_{X_2Y_2} = 0,337$ dan koefisien tidak langsung $b_{X_2Y_1} \times b_{Y_1Y_2} = 0,220 \times 0,450 = 0,099$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung $(0,099) <$ nilai koefisien langsung $(0,337)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memediasi pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja. Dalam penelitian ini nilai-nilai Islam bukan variabel intervening diantara pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja.

4.4.6 Pengujian hipotesis 6 Pengaruh Budaya Jawa, Nilai-nilai Islam dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini, menunjukkan F hitung sebesar 15,429 dengan nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi ini kurang dari nilai *alpha* sebesar

0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa semua variabel independen (budaya Jawa, nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja) secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wajdi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel *Moderating*”, hasil penelitian ini menunjukkan dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran pemimpin sangat menentukan dalam kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh nilai-nilai Jawa / budaya Jawa terhadap kepemimpinan

Variabel budaya Jawa memiliki nilai *t-test* $\beta = 0,416$ dan nilai *Sig.* = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya Jawa memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.

2. Pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kepemimpinan

Dalam penelitian ini, nilai-nilai Islam memiliki nilai *t-test* $\beta = 0,220$ dan nilai *Sig.* = 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Dalam penelitian ini, kepemimpinan memiliki nilai *t-test* $\beta = 0,450$ dan nilai *Sig.* = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

4. Pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja dimediasi kepemimpinan

Kepemimpinan memediasi pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja, jika $b_{X_2Y_1} \times b_{Y_1Y_2} > b_{X_2Y_2}$. Koefisien langsung $b_{X_2Y_2} = 0,337$ dan koefisien tidak langsung $b_{X_2Y_1} \times b_{Y_1Y_2} = 0,220 \times 0,450 = 0,099$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,099) < nilai koefisien langsung (0,337) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memediasi pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja. Pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja dimediasi kepemimpinan dalam pengujian ternyata nilai nilai islam tidak memediasi terhadap kinerja guru karyawan karena bukan merupakan variable *untervening*. Dalam penelitian ini nilai-nilai Islam bukan variabel *intervening* diantara pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja.

5. Pengaruh budaya Jawa, nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan terhadap kinerja

Dalam penelitian ini, menunjukkan F hitung sebesar 15,429 dengan nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi ini kurang dari nilai *alpha* sebesar 0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa semua variabel independen (budaya Jawa, nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja) secara signifikan.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk SMA N 1 Limbangan

Secara keseluruhan guru dan karyawan SMA N 1 Limbangan harus meningkatkan kinerjanya dengan cara mengamalkan / menerapkan dalam budaya Jawa, nilai-nilai Islam dan kepemimpinannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Untuk akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang penelitian organisasi serta referensi bagi mahasiswa Universitas Sultan Agung Semarang.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, sebab dalam penelitian ini yang mana peneliti menggunakan variabel budaya Jawa, nilai-nilai Islam, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi variabel lain di luar model yang belum digunakan dalam penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel lainnya yang

mungkin mempengaruhi kinerja guru dan karyawan SMA N 1
Limbangan.



DAFTAR PUSTAKA

- Riswati A. F. 2018. Ajaran Hastha Brata dalam Wayang kulit Serta Relevansinya dengan Pendidikan Agama Islam.
- Putra C. A. 2015. Implementasi Pendidikan Brbasis Budaya Jawa di SD Taman Muda Yogyakarta.
- Nuriyani D. E. 2017. Konsep Keselarasan Dalam Etika Jawa menurut Pandangan Franz Magnis suseno.
- Puspita D. G. 2021. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama dan Permasalahannya. (vol 6 No 1)
- Retnowati D. 2020. Nilai Luhur Serat Wulangreh Pupuh Gambuh membangun Karakter Generasi Milineal. (Vol 3)
- Susilo E. T. 2019. Ajaran moral KGPAA Mangkunegara IV bagi masyarakat Jawa pada era global.
- Mulyono H. 2018. Kepemimpinan Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. (Vol 3)
- Hamzah Djunaid. Kajian tematik Konsep Pendidikan Dalam Alquran.
- Kadarsih, et al. 2020. Peran dan Kepemimipinan Kepala Sekolah. (Vol 3)
- Leodade. 2020. Teori Budaya Organisasi Model Hofstede.
- Kharisma, Prasilowati, Ayuningtyas. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai *Variable Intervening*.
- Indriasari & Herowati. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai pada Bidang sumber daya aiar dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi bengkulu.
- Ninik Setiyowati. 2016. Asta Brata.
- Azizah, Nur. Budaya Organisasi dab Kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makasar..
- Siburian, Paningkat. 2018. Peran kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. (Vol 5 No.1)

Sanjaya, Rido. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai dalam persepektif ekonomi islam.

Robbi. 2020. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kesehatan Cabang Makaasar.

Sahadi, Taufiq, & Wardani. 2020. Karakter kepemimpinan Ideal Dalam Organiusasi.(Vol 6 No 3)

Supeni, Siti. Evaluasi Kepemimpinan Budaya Jawa Dalam Pandangan Kepala Sekolah.

Panani S. Y. P. 2019. Serat Wulang Reh. (Vol 29)

Wulandari W.C. Implementasi Tri logi KI Hajar dewantara dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah.

