

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SEMENDAWAI SUKU III OGAN KOMERING ULU TIMUR

R WINDA WULANDARI

Politeknik Darma Ganesha
rwindawulandari@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 27 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100% dari jumlah populasi sebanyak 27 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan bantuan metode angket dimana jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pemberian nilai numerik dimana setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerik tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi yang ditempatkan kedalam interval. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, penulis menemukan bahwa adanya hubungan bersama-sama yang cukup kuat antara dua variabel bebas terhadap variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dan pada koefisien korelasi berganda disimpulkan bahwa perubahan kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, kinerja pegawai.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SEMENDAWAI SUB-DISTRICT OFFICE, TRIBAL III OGAN KOMERING ULU EAST

R WINDA WULANDARI

Politeknik Darma Ganesha
rwindawulandari@gmail.com

Abstract. This study aims to examine the effect of leadership style and work environment on employee performance at the Semendawai Sub-district office, tribe III Ogan Komering Ulu East. This research includes quantitative research with a total of 27 respondents and the sample in this study is 100% of the total population of 27 people. The method of data collection is carried out with the help of the questionnaire method where respondents' answers are measured using a Likert scale namely giving a numerical value where each score obtained will have an ordinal measurement level. The numeric value is considered as an object and then through a transformation process which is placed into an interval. From the results of data processing carried out, the authors found that there was a strong enough relationship between the two independent variables on the employee performance variable as the dependent variable. And on the multiple correlation coefficient it is concluded that the change in pperformance is caused by the leadsrhip style and work environment.

Keywords: leadeship style, work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama antar kelompok orang-orang berdasarkan suatu perjanjian untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan (Prajudi Atmosudirjo, 1982 : 77). Hal ini menunjukkan bahwa apapun corak organisasi itu, ciri organisasi tetap sama yaitu perilakunya terarah pada tujuan. Dari uraian diatas maka jelas bahwa pembentukan suatu organisasi itu mempunyai tujuan yang pasti.

Salah satu unsur manajemen yang turut memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah unsur manusia (Man). Manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau seorang pegawai memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana dan penentu atas tercapainya suatu tujuan yang hendak dicapai. Pegawai merupakan asset atau kekayaan organisasi, tanpa adanya pegawai maka tidak mungkin suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan unsur manusia atau pegawai tersebut, maka organisasi harus benar-benar memperhatikan serta memelihara asset yang paling berharga tersebut dengan sebaik-baiknya agar tidak lepas atau keluar dari

organisasi. Dengan dipeliharanya asset yang berharga tersebut, maka mereka dapat lebih didayagunakan semaksimal mungkin yang tentunya kemungkinan pencapaian tujuan organisasi seperti yang telah ditentukan akan semakin lebih besar.

Namun dalam kehidupan suatu organisasi, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan seringkali terjadi kendala. Kenyataan ini disebabkan oleh tidak mudahnya mengintegrasikan kepentingan setiap anggota organisasi dengan tujuan organisasi. Kedua kepentingan ini sering menimbulkan konflik, masalahnya karena suasana kejiwaan setiap manusia tidak tetap, antara lain karena dorongan kebutuhan yang selalu berubah.

Jadi dalam pencapaian tujuan organisasi amat tergantung pada unsur manusia atau pegawai yang merupakan komponen dalam organisasi tersebut. Untuk menjamin agar proses pencapaian tujuan dapat tercapai dengan baik, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang baik pula yang tentunya untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota

kelompok. (Soerjono Soekamto, 1983). Sedangkan pengertian kepemimpinan lainnya dirumuskan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. (Sondang P. Siagian, 1991).

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada dua hal yang biasanya dilakukan pimpinan terhadap bawahannya atau pengikutnya yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung para bawahan. Perilaku mengarahkan sebagai sejauh mana seorang pimpinan melibatkan dalam komunikasi satu arah, antara lain menetapkan peranan, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, kapan, dimana, bagaimana cara menyelesaikannya dan melakukan secara ketat.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001 : 12) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, misi dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang diharapkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya dan individu yang seharusnya tahu apa yang menjadi sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Secara normatif, suatu organisasi pelayanan publik seharusnya melakukan pengukuran terhadap kinerja secara komprehensif dengan menggunakan parameter seperti efisiensi, efektivitas dan kualitas. (Martin & Kettner, 1996), atau ditambah dengan parameter lain seperti economy, equity, sustainability, relevance, responsiveness accountability dan control (Pollitt, Birchall and Puttman, 1998).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu menggunakan angka-angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Metode analisis kuantitatif dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai serta melakukan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, maka terlebih dahulu akan dikemukakan keceratan hubungan antara kinerja pegawai (Y) dengan gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan menggunakan rumus *koefisien korelasi*. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh atau perubahan variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y secara bersama-sama digunakan analisis regresi dengan menggunakan rumus *regresi linier berganda*. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat cukup bila dipakai untuk membuat kesimpulan maka digunakan uji signifikan dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed*). Dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Version 16.0 for windows, maka dari output yang

diperoleh dapat dilakukan langkah pengujian dengan cara membandingkan signifikansi dari hasil perhitungan dengan *alpha* yang merupakan tingkat kesalahan atau signifikansi yang digunakan adalah 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. Dengan kata lain terdapat hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kantor camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur, serta mendukung hipotesis yang diajukan dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mendukung kinerja pegawai, dimana kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil uji validitas menggunakan

program SPSS Versi 16.0 for Windows yang terdapat pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) seluruh item variabel lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan digunakan untuk analisis data selanjutnya.

**Analisis uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X₁)
Item – Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
dk 1	74,5333	56,664	,529	.	,906
dk 2	74,7333	59,155	,421	.	,908
dk 3	74,6667	58,818	,590	.	,904
dk 4	74,6889	58,856	,480	.	,906
dk 5	74,7333	58,018	,540	.	,905
dk 6	74,9111	60,128	,352	.	,909
dk 7	74,7333	56,882	,623	.	,903
dk 8	74,8000	57,618	,575	.	,904

Dari tabel diperlihatkan bahwa corrected item – total correlation lebih dari 0,3 maka dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan (X₁) semuanya valid.

**Analisis uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂)
Item – Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ik 1	73,7111	64,210	,649	.	,916
ik 2	73,4889	68,301	,348	.	,922
ik 3	73,8000	66,345	,433	.	,921
ik 4	73,8222	67,286	,387	.	,922
ik 5	73,7111	64,210	,649	.	,916
ik 6	73,5778	65,477	,545	.	,919
ik 7	73,6444	64,007	,640	.	,917
ik 8	73,7111	64,210	,649	.	,916

Dari tabel diperlihatkan bahwa corrected item – total correlation lebih dari 0,3 maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (X₂) semuanya valid.

**Analisis uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)
Item – Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kin 1	85,4000	92,700	,577	.	,940
kin 2	85,2889	93,710	,520	.	,941
kin 3	85,2889	90,710	,695	.	,939
kin 4	85,2667	90,564	,722	.	,938
kin 5	85,3333	92,773	,572	.	,940
kin 6	85,2889	93,483	,576	.	,940
kin 7	85,2444	92,643	,570	.	,940
kin 8	85,2000	94,164	,596	.	,940

Dari tabel diperlihatkan bahwa corrected item – total correlation lebih dari 0,3 maka dapat dikatakan variabel kinerja pegawai (Y) semuanya valid.

Terdapat hubungan yang signifikan yaitu sebesar 0,640 dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. Terdapat hubungan yang signifikan yaitu sebesar 0,334 dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. Hubungan Gaya Kepemimpinan lebih besar yaitu 0,640 daripada hubungan Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,334 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur.

PENUTUP

Secara parsial ada hubungan yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor

Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur, apabila ada peningkatan dalam Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur juga meningkat. Secara parsial juga ada hubungan yang positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur, hal ini mengandung makna ada peningkatan dalam lingkungan kerja maka kinerja akan meningkat. Selanjutnya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berhubungan positif terhadap kinerja.

Adapun saran yang dapat diberikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. Gaya kepemimpinan senantiasa harus ditingkatkan dari waktu ke waktu karena dalam beberapa konsep MSDM diakui bawahan. Kemudian pimpinan harus terus melaksanakan perbaikan seperti memberikan gaji/insentif, meningkatkan keamanan, bebas dari rasa takut dalam melaksanakan tugas, memberikan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan diri,

serta meningkatkan suasana lingkungan kerja yang kondusif agar para pegawai pada Kantor Camat Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur juga bisa meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Wicaksono, Indira Rachmawati, Fajar S.A Prabowo, (2015) Analisis AISAS (attention,Interest,Search,Action,Share) Pada Penonton Iklan Versi Mini Drama “Ada Apa Dengan Cinta” (aadc) 2014 On Youtube In Indonesia. E-Proding of Management Vol 2, No 3 Page 2488, Universitas Telkom.
- Aulia Arifanty dan Brilian Primadani Satria Putri, S.I.Kom., M.Si, (2019) Pengaruh Iklan Web Series Toyota “Mengakhiri Cinta Dalam Tiga Episode” Terhadap Respon Khalayak, e-Proceeding of Management Vol.6, No.3 Page 2469, Universitas Telkom.
- Dewi Rosa Indah dan Zenita Maulida, (2017) Analisis Efektivitas Iklan Media Televisi Menggunakan EPIC Model (Studi Kasus Poduk A MiLD DI Kota Langsa). Jurnal Penelitian Ekonomi Akutansi (JENSI), Vol 1. No.2 Universitas Samudra, Sties Banda Aceh.
- Dipta Raga Pratama, Dr Ir, Agus Achmad Suhendra, MT., Rio Aurachman SR., MT. (2019) Efektivitas Iklan Jasa Paidpromote pada followers

- Akun Tumbler Line @
Indonesia Menggunkan
Metode Customer Response
Index Konsep AISAS. e-
ProceedingofEngineeringVol.
6,No.2 Page6282, Universitas
Telkom.
- Eka Nur Kamilah, (2015) Pengaruh
Ketrampilan Manager Guru
Terhadap Hasil Belajar Siswa
Pada Mata Pelajaran Akutansi,
repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu,
Universitas Pendidikan
Indonesia
- Erica Della Santoso dan Novia Larasati,
(2019) Benarkah Iklan Online
Efektif Untuk Digunakan
Dalam Promosi Perusahaan,
Jurnal Ilmiah Bisnis dan
Ekonomi Asia Vol.13 No.1
Page28-36, Universitas Ma
Chung Malang.
- Jody Utomo S, (2014) Pengaruh Keyword
Ads Terrhadap Keputusan
Pembelian
Dengan Metode AISAS.Universitas
Telkom.
- Kotler Philip and G.Armstrong, (2012)
Principles of Marketing. New
Jersey:PersonPrentice Hall, In.
- Muhammad Saputra, Viola De Yusa, (2019)
Analisis Efektivitas Iklan dan
Brand Awareness Program
Pascasarjana IIB Darmajaya Di
Bandar Lampung. Jurnal
Manajemen Vol 13 No. 2,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IIB Darmajaya.