

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KARANGTANJUNG PANDEGLANG

Via Febrianti

Syamsudin

Ratu Erlina Gentari

Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work environment to employee performance at the district office karangtanjung Pandeglang, independent variables in this study are leadership and work environment and the dependent variable is the performance of employees.

The study used qualitative and quantitative methods with descriptive research explanansi level, associative ie for influence between the variables, the source data is primary data and secondary data in the form of a questionnaire. The study population of 33 people, and 33 samples were taken, and analyzed with SPSS version 20:00

Based on the results of this study concluded that 1) there is positive and significant correlation between leadership on employee performance, 2) there is no effect and no significant between work environment to employee performance, 3) there are significant positive and significant correlation between leadership and work environment to employee performance ,

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang bisa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan karyawan atau pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.dengan harapan apa yang menjadi perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda

Gaya kepemimpinan di kantor Kecamatan Karangtanjung kurang mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu lingkungan. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang dibina oleh perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pimpinan dan karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Karangtanjung kurang kondusif dapat dilihat dari beberapa ruangan yang begitu kurang luas, tempat ibadah yang belum selesai dibangun, kantin yang sangat kecil, banyak bagian-bagian dari ruangan yang rusak, kurangnya kebersihan, dan kurangnya sarana dan prasarana kantor.

Berdasarkan penjelasan di atas banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai di kantor Kecamatan Karangtanjung. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Penulis mendapat objek penelitian di kantor kecamatan Karangtanjung Pandeglang. Dimana pada kantor kecamatan Karangtanjung adalah instansi pemerintah untuk mengurus dan melaksanakan urusan pemerintahan. Pegawai yang tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya dapat juga bermasalah pada kinerjanya dan kerjasama kurang baik antar pegawai dan pimpinan akan mempengaruhi kinerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sebesar besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Karangtanjung Pandeglang.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Dalam kenyataannya peran pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut **Davis dalam Alwi sudin** (2005:167) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Terry dan Frankin dalam Alwi Sudin** (2005:167) mendefinisikan kepemimpinan dengan hubungan dimana seseorang pimpinan mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pimpinan atau kelompok.

Menurut Prof. **Sukanto Reksohadiprojo** (2000:47) bahwa kepemimpinan adalah proses memanfaatkan kekuasaan untuk mendapatkan pengaruh pribadi.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut **Kartono** yang dikutip oleh **Rizki** (2013:17) fungsi kepemimpinann adalah

1. Memandu, menuntun, membimbing dan membangun bawahannya.
2. Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja.
3. Mengemudikan organisasi.

4. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik.
5. Memberikan supervise atau pengawasan yang efisien.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pemerintahan, pegawai dan masyarakat pada umumnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai penjelasan lingkungan kerja :

Menurut **Sedarmayati** (2001:1) 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.

Menurut **Sedarmayati** (2012:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan 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.

Menurut **Supradi dalam Subroto** (2005) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja

Menurut **Ishak dan Tanjung** (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga [produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Kinerja

Menurut **Mangkunegara** (2001:67) kinerja adalah hasil kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut **Millkovich dalam Wahyuningsih** (2003:46) kinerja performance adalah suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan.

Menurut **Hasibuan** (2007) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Menurut **Dharma** (2001) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut **Manulang dalam Sadili Samsudin** (2006:172) metode – metode penilaian kinerja yaitu :

- a. Graphic Rating System
- b. Ranking Method
- c. Forced Choiced Method

Metode Penelitian

Populasi dan Sample

Menurut **Sugiyono** (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Besarnya sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden sesuai dengan jumlah populasi dari seluruh karyawan pada Kantor Kecamatan Karang Tanjung Kabupaten Pandeglang.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, di antaranya variabel *independent* (X1) yaitu kepemimpinan, variabel *independent* (X2) yaitu Lingkungan Kerja dan variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari setiap variabel terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi variabel- variabel tersebut.

Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji Reabilitas adalah pengujian derajat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Pengujian asumsi klasik

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Rumusan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien arah regresi

Uji Hipotesis

1. H₀ ; β₁ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ terhadap variabel Y
2. H₀ ; β₂ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₂ terhadap variabel Y
3. H₀ : β₁ : β₂ = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,596	2,914		3,293	,003
kepemimpinan	1,045	,076	,950	13,816	,000
lingkungan kerja	-,129	,108	-,082	-1,197	,241

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Software SPSS 20.00

Dari data diatas didapatkan hasil analisis Regresi berganda dengan diperoleh koefisien untuk variabel X₁ sebesar 1,045 dan X₂ sebesar – 0,129 dengan konstanta sebesar 9,596 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,596 + 1,045X_1 - 0,129X_2$

Dimana

Y = Kinerja pegawai

X₁= kepemimpinan

X₂= lingkungan kerja

- a) nilai konstan y sebesar 9,596 dapat diartikan bahwa kinerja akan bernilai 9,596, apabila masing-masing variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai 0.
- b) koefisien regresi X₁ (kepemimpinan) sebesar 1,045 bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, apabila kepemimpinan mengalami peningkatan 1% maka kinerja cenderung mengalami peningkatan sebesar 1,045.
- c) koefisien regresi X₂ (lingkungan kerja) sebesar -0,129 bernilai negatif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya, apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja cenderung mengalami penurunan sebesar -0,129.

UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,596	2,914		3,293	,003
kepemimpinan	1,045	,076	,950	13,816	,000
lingkungan kerja	-,129	,108	-,082	-1,197	,241

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Software SPSS 20.00

Uji t pertama (X₁ terhadap Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung 13,816 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan cara sebagai berikut : n-3 atau 33-3 = 30 maka diperoleh t tabel sebesar 2,04227. Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas dapat diketahui.

Nilai t hitung 13,816 ≥ 2,04227 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji t kedua (X₂ terhadap Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung - 1,197 bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji hipotesis dengan menggunakan t tabel.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh t tabel dilakukan cara sebagai berikut : $n-3$ atau $33-3 = 30$ maka diperoleh t tabel sebesar 2,04227. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui.

Nilai t hitung $-1,197 < 2,04227$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,241 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,805	2	194,402	98,725	,000 ^b
	Residual	59,074	30	1,969		
	Total	447,879	32			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

Sumber : Software SPSS 20.00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F hitung $98,725 > 3,32$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti secara simultan kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

UJI DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,932 ^a	,868	,859	1,40326	1,330

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,859 menunjukkan bahwa 8,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan

lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 91,4% dijelaskan oleh faktor faktor diluar model variabel penelitian

Kesimpulan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dijelaskan dalam uji t didapat hasil t hitung sebesar 13,816 dan t tabel 2,04227. Jadi dapat diartikan t hitung > dari t tabel atau $13,816 > 2,04227$. Dan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang diambil adalah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dijelaskan dalam uji t didapat t hitung sebesar -1,197 dan t tabel 2,04227 jadi dapat diartikan t hitung < dari t tabel atau $-1,197 < 2,04227$ dan nilai signifikansinya 0,241 yang menunjukkan nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulan yang diambil adalah tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam uji F didapat F hitung sebesar 98,725 dan F tabel sebesar 3,32. Jadi dapat diartikan F hitung > F tabel dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang diambil adalah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama, Bandung, 2001
- Dharma, *Prilaku dalam Organisasi*: Erlangga, Jakarta, 2001
- Davis S., 2005, *Managing Corporate Culture*, Cambridge, MA: Belinger.
- George R Terry, Stepheng Franklin, 2005, *Principles Of Manajemen*. 8th Edition.
- Hasibuan Malayu, SP, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BUMI AKSARA, Bandung, 2007
- Kartini Kartono, Dr, *Pemimpindan kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo persada, Jakarta, 2013
- Manulang, M. 2006. *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 20012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sukanto Rekso Hadiprojo, *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta, 2000
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, ALFABETA, 2010
- Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomidan Bisnis*. Yogyakarta: UIIPress. 2005