PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERUMDA TIRTA ULI KOTA PEMATANG SIANTAR

Desmi Triyanti Purba¹, Kristianto²

purbadesmi82@gmail.com¹, krismoes25@gmail.com²

Universitas Simalungun

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan sampel 72 pegawai. Dari hasil pengujian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7.145 > t_{tabel} 1.994$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0.964 < t_{tabel} 1.994$ dan $sig 0.338 > 0.05$. Dan secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar, hal ini dibuktikan dengan uji f yang menunjukkan bahwa $f_{hitung} 33.907 > f_{tabel} 3.13$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Adapun nilai rata – rata gaya kepemimpinan sebesar 52.11, nilai rata – rata lingkungan kerja sebesar 41.86 dan nilai rata – rata kinerja pegawai sebesar 50.87. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil olahan statistik yang dibantu program SPSS 25 yang didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0.481 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,1% dan sisanya 51.9% variable lain yang belum diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research uses a quantitative descriptive approach to determine how much influence leadership style and work environment have on employee performance. Researchers distributed questionnaires to a sample of 72 employees. From the test results, there is an influence of leadership style on employee performance, this is proven by the t test value which shows that $t_{count} 7.145 > t_{table} 1.994$ and $sig 0.000 < 0.05$. Meanwhile, the work environment has no effect on employee performance at Perumda Tirta Uli Pematang Siantar City, this is proven by the t test which shows that t_{count} is $0.964 < t_{table} 1.994$ and $sig 0.338 > 0.05$. And simultaneously there is an influence of leadership style and work environment on employee performance at Perumda Tirta Uli Pematang Siantar City, this is proven by the f test which shows that $f_{count} 33.907 > f_{table} 3.13$ and $sig 0.000 < 0.05$. The average value for leadership style is 52.11, the average value for work environment is 41.86 and the average value for employee performance is 50.87. The conclusion of this research is the results of statistical processing assisted by the SPSS 25 program which obtained an adjusted R square value of 0.481, which means that the influence of leadership style and work environment on employee performance is 48.1% and the remaining 51.9% are other variables that have not been studied.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen produksi terpenting, dan pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi olehnya. Karena pentingnya faktor ini, perusahaan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mereka dapat melakukan aktivitas pekerjaan yang efektif. Kinerja pegawai adalah produk atau tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja pegawai adalah dua dari banyak faktor yang tentunya memengaruhi kinerja pegawai.

Kemampuan pemimpin untuk mendorong dan memberdayakan karyawan memengaruhi kinerja karyawan. Kualitas orang yang memimpin dipengaruhi oleh kualitas orang yang memimpin pegawai, dan ini terkait dengan proses komunikasi antara pemimpin dan pegawai. Jika seorang pemimpin tidak dapat memotivasi, menggerakkan, dan memuaskan pegawainya di tempat kerja, mereka dianggap tidak berhasil. Pemimpin harus memastikan bahwa pegawainya memiliki kemampuan yang diperlukan dan memiliki kesempatan untuk berkembang saat menghadapi tantangan.

Selain itu, kinerja pegawai tentunya berkorelasi dengan lingkungan kerja perusahaan atau instansi. Jika lingkungan kerja kita lebih nyaman, hasil kerja kita juga akan lebih baik. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak nyaman di lingkungan kerja mereka, hasil kerja mereka juga akan buruk. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana di tempat kerja, seperti fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara pegawai dan orang lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, jelas bahwa ada perbedaan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, yang masing-masing dapat berdampak pada kinerja suatu perusahaan. Bergerak dari fenomena ini, peneliti mencari solusi untuk masalah yang disebut "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar."

METODOLOGI

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar memiliki 265 pegawai.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah sebanyak 72 pegawai pada Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin, yakni: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$ $n = \frac{265}{1 + 265(0.1)^2}$ $n = \frac{265}{1 + 26.5}$ $n = \frac{265}{27.5}$ $n = 9.636$ $n = 10$ Keterangan: N : Jumlah Populasi n : Jumlah Sampel e : Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (sebanyak 10%)

2. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Untuk mendapatkan data empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis, responden penelitian diminta untuk menjawab kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tabulasi dimana setiap item soal disediakan 5 jawaban dengan skor masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) mendapat skor 5
2. Jawaban S (Setuju) mendapat skor 4
3. Jawaban N (Netral) mendapat skor 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) mendapat skor 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) mendapat skor 1

2) Metode Observasi (Pengamatan)

Dalam metode pengumpulan data ini, penelitian melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan karyawan perusahaan dari dekat. Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar.

3. Metode Analisis

Analisis data menurut Sugiyono (Adi 2022) merupakan tindakan yang dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lain dikumpulkan. Analisis data mencakup mengelompokkan data menurut jenis dan variabel responden, membuat tabulasi berdasarkan variabel dari semua responden, menampilkan informasi untuk masing-masing variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

4. Variabel Operasional

Variabel	Defenisi	Variabel Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (variable independen)	Sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan	a. Gaya menjelaskan b. Gaya mengarahkan c. Gaya partisipasi d. Kepercayaan e. Kepedulian f. Menyusun bagian kerja	Likert
Lingkungan Kerja (variable independen)	Segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.	a. Pencahayaan Likert b. Sirkulasi ruang kerja c. Tata letak ruang d. Dekorasi e. Kebesingan f. Fasilitas	Likert
Kinerja Pegawai (variable dependen)	Hasil dari apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai tugas dan tanggungjawabnya	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Efisiensi d. Disiplin kerja e. Inisiatif f. Kejujuran	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Untuk mendukung pemahaman hasil penelitian, data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden membantu. Penyajian data deskriptif penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan profil data penelitian serta hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Responden penelitian memiliki karakteristik.

Adapun data mengenai umur responden pegawai di Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar, yaitu;

UMUR					
		Frequency	Precent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45-47	14	19,4	19,4	19,4
	48-50	24	33,3	33,3	52,8
	51-53	16	22,2	22,2	75
	54-56	18	25	25	100
	Total	72	100	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Perumda Tirta Uli Pematang Siantar sebagian besar berusia 45-56 tahun. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 48-50 tahun adalah 24 orang, dan yang berusia 54-56 tahun adalah 18 orang. Gambar berikut menunjukkan usia responden yang dikumpulkan peneliti. Gambar 4.3 Umur Responden Sumber: data spss versi 25.

2. Pembahasan

Untuk memahami bagaimana masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja) dan dependen (kinerja pegawai) memengaruhi satu sama lain, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ($P \text{ value} < 0.05$). Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan 61 yang diberikan Perusahaan maka semakin baik gaya kepemimpinan pegawai untuk memajukan Perusahaan air minum daerah Kota Pematang Siantar. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7.145 > t_{tabel} 1.994$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Sehingga dapat dinyatakan H_0 diterima berarti H_1 : gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0.964 < t_{tabel} 1.994$ dan $sig. 0.338 > 0.05$. Sehingga H_0 ditolak berarti H_2 : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja di Perusahaan mencukupi dan tidak mengganggu kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan. Hasil uji f menunjukkan bahwa $f_{hitung} 33.907 > f_{tabel} 3.13$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Dengan demikian, H_3 : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan diskusi yang telah dipaparkan, Adapun kesimpulan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. 1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7.145 > t_{tabel} 1.994$ dan $sig 0.000 < 0.05$. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0.964 < t_{tabel} 1.994$ dan $sig 0.338 > 0.05$. 3. Dan secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar, hal ini dibuktikan dengan uji f yang menunjukkan bahwa $f_{hitung} 33.907 > f_{tabel} 3.13$ dan $sig 0.000 < 0.05$. Adapun nilai rata – rata gaya kepemimpinan sebesar 52.11, nilai rata – rata lingkungan kerja sebesar 41.86 dan nilai rata – rata kinerja pegawai sebesar 50.87. 5.2.

Saran

Bagi para akademis dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain ke dalam penelitian. Dikarenakan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil pengujian koefisien perhitungan menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,481, atau 48,1%, dan nilai tambahan 0,519, atau 51,9%, dari variabel lain yang belum diteliti. Dan untuk peneliti berikutnya dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan menggunakan variabel yang belum diteliti, dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi R.S. dkk (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. ISBN: 978 - 623 -462 - 025 -2
- Achmad dkk (2023). *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan*. Vol. 1 e - ISSN 2962 - 8873 <http://doi.org/10.38035/jmpd.v1i3>
- Herwin T.M dkk (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance*. Vol.1 No.2 e - ISSN 2775 - 9687.
- Ismail H.A. dkk (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 6 e - ISSN: 25599 - 3410 <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Muhammad O.F (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi*. ISSN 2541 - 6243. DOI 10.33087/jmasv7i1.336- 8165
- Nunu. N (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hazara Creation Beauty* Vol. 3.