

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Agung Hartadi

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 8 Februari 2023
Revised: 10 Februari 2023
Accepted: 15 Februari 2023
DOI : 10.57151/jeko.v2i1.156

KEYWORDS

Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Leadership style; Work environment; Employee Performance

CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Agung Hartadi
Address: Yogyakarta, Indonesia
E-mail : agunghartadi@amayogyakarta.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya menggunakan kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adapun populasi penelitian ini adalah pegawai instalasi farmasi. Sampel diambil dengan metode sensus. Penyebaran kuesioner sebanyak 30 responden. Metode ini menggunakan analisis regresi linier berganda IBM SPSS Statistics 22, dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan 0,313 terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi dan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi dengan nilai signifikan 0,004. Secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta dengan nilai signifikan 0,10 yang kontribusinya terhadap variasi atau fluktuasi kinerja sebesar 28,8% dan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

This study aims to determine whether there is an influence of leadership style and work environment on the performance of pharmacy installation staff at TK III Hospital 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta. This study uses the independent variables of leadership style and work environment while the dependent variable uses employee performance. This study used a quantitative method, the population of this study were employees of the pharmaceutical installation. Samples were taken by census method. Distribution of questionnaires as many as 30 respondents. This method uses IBM SPSS Statistics 22 multiple linear regression analysis, with the t test and F test. The results of this study indicate that there is no influence of leadership style with a significant value of 0.313 on the performance of pharmacy installation employees and there is an effect of the work environment on the performance of pharmaceutical installation employees with a value significant 0.004. Simultaneously, there is the influence of leadership style and work environment on the performance of pharmacy installation employees at TK III Hospital 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta with a significant value of 0.10 whose contribution to variations or fluctuations in performance is 28.8% and the remaining 71.2% is influenced by other variables.

PENDAHULUAN

Manajemen sangatlah diperlukan dalam semua organisasi untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukanya (Afandi, 2016). Salah satu halnya gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi (Zainal & Hadad, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan pegawainya yang bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam rasa

diri para pegawai dan mengembangkannya (Zainal & Hadad, 2017). Tidak hanya gaya kepemimpinan lingkungan kerja pada organisasi juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai. Sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus (Erpurini, 2019).

Kurang adanya jalinan komunikasi yang baik antar pemimpin dan staf menyebabkan dalam bekerja menurun dan pernah terjadi *miskomunikasi* antar pemimpin dan staf atau staf dengan staf (Noor, 2018). Selain itu atasan ketika memutuskan kurang menguatkan masukan dari para pegawai. Hal ini terlihat di RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto (DKT) khususnya dibagian instalasi farmasi. Meskipun di ruangan sudah terpasang AC (*Air Conditioner*), suhu dan ruangan masih terasa panas. Selain itu ruangan dengan ukuran sempit, padahal di ruang farmasi khususnya banyak barang/sediaan farmasi, berkas farmasi, dan belum terjadi komunikasi yang baik antar pegawai dan bawahan sehingga ketika bekerja dirasakan kurang nyaman.

Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati & Azzuhri, 2016) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sofyan, 2013) hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Hasibuan (2015) gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya untuk menumbuhkan semangat kerja dan produktivitas tinggi dalam bekerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2018) menemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan yakni sampel sensus sejumlah 30 responden (Arikunto, 2018). Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder melalui penyebaran kuesioner selama dua bulan. Data primer ini sendiri merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi. Untuk mengetahui tersebut, penulis menyebar kuesioner sebanyak 30 eksemplar untuk 30 responden. Selanjutnya data dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS, langkah pertama adalah dengan melakukan uji validitas variabel yang diteliti. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,580	0,3610	Valid
X _{1.2}	0,891	0,3610	Valid
X _{1.3}	0,880	0,3610	Valid
X _{1.4}	0,934	0,3610	Valid
X _{1.5}	0,865	0,3610	Valid

X _{1.6}	0,883	0,3610	Valid
------------------	-------	--------	-------

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas mengenai Gaya Kepemimpinan (X₁). Untuk semua pernyataan X_{1.1} sampai pernyataan X_{1.6} dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Gaya Kepemimpinan terpenuhi.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,364	0,3610	Valid
X _{2.2}	0,472	0,3610	Valid
X _{2.3}	0,816	0,3610	Valid
X _{2.4}	0,776	0,3610	Valid
X _{2.5}	0,860	0,3610	Valid
X _{2.6}	0,625	0,3610	Valid
X _{2.7}	0,806	0,3610	Valid
X _{2.8}	0,801	0,3610	Valid
X _{2.9}	0,730	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas mengenai Lingkungan Kerja (X₂). Untuk semua pernyataan X_{2.1} sampai pernyataan X_{2.9} dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Lingkungan Kerja terpenuhi.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,457	0,3610	Valid
Y2	0,891	0,3610	Valid
Y3	0,876	0,3610	Valid
Y4	0,787	0,3610	Valid
Y5	0,874	0,3610	Valid
Y6	0,899	0,3610	Valid
Y7	0,874	0,3610	Valid
Y8	0,876	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

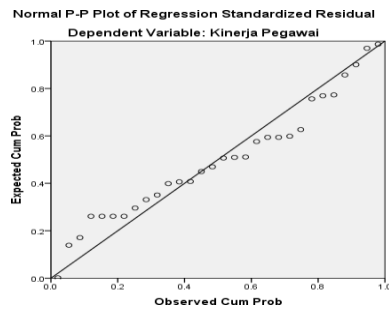
Hasil uji validitas mengenai Kinerja Pegawai (Y). Untuk semua pernyataan Y1 sampai pernyataan Y8 dari hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Kinerja Pegawai terpenuhi.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standart	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,917	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,866	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,933	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai data dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas data, uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas data ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Uji Normalitas data

Berdasarkan gambar 1, garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang kita uji. Jika kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan data kita mengikuti distribusi normal.

Tabel 5. Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Meanquare	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups	(Combined)	192.433	11	17.494	1.496	.216
		Linearity	104.883	1	104.883	8.967	.008
		Deviation from Linearity	87.551	10	8.755	.749	.673
Lingkungan Kerja	Within Groups		210.533	18	11.696		
Total			402.967	29			

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan di atas nilai *Linearity* $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) maka dapat dikatakan bahwa terjadi *Linier Linearity*.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.613	1.63
Lingkungan Kerja	0.613	1.63

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* < 1 , yaitu VIF adalah $1,630 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,613 < 1$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.439	6.958		2.506	.019
Gaya Kepemimpinan	-.300	.292	-.213	-1.027	.313
Lingkungan Kerja	.663	.214	.643	3.099	.004

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji di atas pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai sig. $0,313 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan pada variabel lingkungan kerja (X_2) nilai sig. $0,004 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.439	6.958		2.506	.019
Gaya Kepemimpinan	-.300	.292	-.213	-1.027	.313
Lingkungan Kerja	.663	.214	.643	3.099	.004

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh hasil regresi antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut: $Y = 17,439 - 0,300X_1 + 0,663X_2 + e$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut: Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 17,439 yang menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), nilainya 0, dalam arti kedua variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Y akan sebesar 17,439. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar -0,300 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan sementara Lingkungan Kerja bersifat tetap maka kinerja pegawai turun sebesar 0,300. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja 0,663 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik satu satuan sementara Gaya Kepemimpinan bersifat tetap maka kinerja pegawai naik sebesar 0,663.

Sedangkan Dari uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh t hitung sebesar -1,027 < 1,705 dengan tingkat signifikan 0,313 > 0,05 artinya pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan teori (Rismawati & Mattalata, 2018) Kinerja pegawai bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, mendorong pertanggungjawaban dari pegawai, membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh. Yang mana ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pegawai akan bekerja dengan ketelitian tinggi dengan hasil kerja berkualitas, pegawai akan bekerja sesuai dengan kemampuannya, pegawai akan bekerja dengan penuh kehati-hatian, pegawai akan memiliki inisiatif dalam bekerja guna mencapai tujuan bersama, pegawai memiliki jiwa sosial yang tinggi dan komunikasi yang baik antara staf dan pimpinan maupun staf dan staf serta pegawai bekerja sesuai dengan keahliannya dan tanggungjawab dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi.

Demikian juga variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 3,099 > 1,705 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Sofyan, 2018).

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.093	2	58.046	5.463	.010 ^b
Residuals	286.874	27	10.625		
Total	402.967	29			

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil uji F Anova di atas didapat F hitung sebesar 5,463 > F tabel sebesar 3,354 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji F mengatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai < F tabel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini diketahui hasil dari uji F variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yaitu nilai F hitung 5.463.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.235	3.260

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan *R Square* (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,288 atau = 28,8%. Artinya besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variasi atau naik turunnya Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 28,8%. Sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Jika dilihat dari hasil perhitungan *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,235 atau = 23,5%. Artinya besar kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) variasi atau naik turunnya Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 23,5%. Sedangkan sisanya 76,5%.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai perhitungan uji t diperoleh sebesar $-1,027 < 1,705$ dengan tingkat signifikan $0,313 > 0,05$ nilai signifikan. Sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) karena nilai perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar $3,099 > 1,705$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Dengan demikian, jika uji F menggunakan F tabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai F hitung $5,463 > F$ tabel 3,354. Saran penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain diluar penelitian ini, atau dengan menambahkan variabel moderasi atau intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. In *Rineka Cipta* (Revisi). Rineka Cipta.
- Azzha, D. A. A., Susantiningrum, S., & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301-311.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal GeoEkonomi*, 86–101. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i1.51>
- Noor, J. (2018). *Penelitian ilmu manajemen : tinjauan filosofis dan praktis*. In *Kencana*. Kencana.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Pandi Afandi. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Saraswati, W. S., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kebijakan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi. In S. Y. Ratri (Ed.), *Alfabeta* (1st ed.). Alfabeta.
- Zainal, V. R., & Muliaman Darmansyah Hadad, M. R. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (4th ed.). Rajawali Pers.