

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Melalui Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Batang Hari

Hendra Kurniawan¹, Anggi Andika Pratama², Riska³, Miptahul Choiri⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian Jambi

^{2,3}Program Studi Sistem Informasi, Universitas Graha Karya Muara Bulian Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0741) 23022

E-mail: kurniawanhendra216@gmail.com

Abstract

The research objective is to determine the influence of leadership style and work environment through competence on employee performance. This research uses descriptive verification analysis. Data analysis was carried out using Path analysis and partial hypothesis testing with the help of the IBM SPSS Version 22 program. The results of the Path analysis showed a total effect of 27.27%. The results of the partial t test for leadership style and competency variables H_0 are rejected, meaning that they have a significant influence on performance variables. Meanwhile, the work environment variable H_1 is rejected, meaning that it does not have a significant effect on performance variables.

Keywords: Leadership Style, Performance, Work Environment Competence

Abstrak

Tujuan penelitian yaitu mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Melalui Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif verifikatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Jalur (*Path analys*) dan uji hipotesis t parsial dengan bantuan program IBM SPSS Versi 22. Hasil analisis Jalur (*Path analys*) menunjukkan pengaruh total 27,27%. Hasil Uji t parsial variable gaya kepemimpinan dan kompetensi H_0 ditolak, artinya memiliki pengaruh signifikan terhadap variable kinerja. Sedangkan variable Lingkungan kerja H_1 ditolak, artinya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variable kinerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Kompetensi Lingkungan Kerja.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah peran yang sangat krusial bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumberdaya yang ada agar dapat berguna secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara and Anwar, 2017). Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada didalamnya. Salah satu indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Sumberdaya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2015). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Menghadapi tantangan globalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat, maka harus dipersiapkan sumber daya manusia yang tangguh serta berkualitas untuk mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dan harus terus dilakukan, sebab bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak dapat maju dan berkembang sehubungan dengan peranan manusia yang sangat penting dan strategis dalam organisasi perlu perhatian dari pimpinan dan lingkungan kerja yang dapat



meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi, termasuk Lembaga Pendidikan Tinggi. Kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat konseptual yang dilatar belakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada zamannya. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan dari pimpinan organisasi tersebut. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai kepemimpinan menjadi variable yang menarik perhatian para peneliti. Kondisi ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi elemen dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada suatu organisasi yang dipimpinnya.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia perlu dikelola secara maksimal dan profesional, agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumberdaya manusia dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. *Investment In Human Capital* adalah bahwa proses perolehan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bukan sekedar sebagai suatu kegiatan konsumtif, melainkan suatu bentuk investasi Sumber Daya Manusia (SDM) (Adriani, 2019).

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Thoha, 2013). Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Pagán-Castaño, Maseda-Moreno and Santos-Rojo, 2020). Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Wibowo (2014), mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Secara etimologis istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berasal dari kata to perform yang memiliki arti yaitu (1) prestasi, (2) pelaksanaan, (3) pencapaian dan (4) unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut Samsudin (2006) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan optimal.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Lingkungan kerja yang memusat bagi karyawan/ pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Robbins and Judge, 2007). Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014)

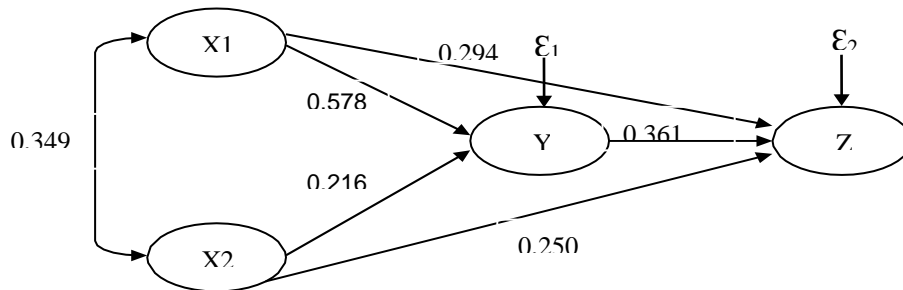
2. Metode Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan kepustakaan. Penelitian bersifat kuantitatif. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kompetensi serta dampaknya pada kinerja pegawai di UGK Batang Hari. Responden penelitian ataupun populasi adalah Pegawai yang berada di Universitas Graha Karya Batang Hari yang berjumlah 64 orang, seluruh populasi dijadikan sebagai



sampel. Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*) dan uji t parsial.

3. Hasil Penelitian



Gambar 1. Pengaruh X1 dan X2 Melalui Y Terhadap Z

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22, dapat diketahui besaran kontribusi maupun sebaran nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) melalui kompetensi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z), sebagaimana terlihat pada gambar 1 diatas.

Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 dan X2 Terhadap Z Melalui Y

Pengaruh langsung			Pengaruh Tidak Langsung Melalui Y		Pengaruh Total	
X1	0,0864	+	0,0613	=	0,1477	14,77%
X2	0,0625	+	0,0194	=	0,0819	8,19%
X1 dan X2	0,1489	+	0,1238	=	0,2727	27,27%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 1 di atas diketahui bahwa pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai (Z) pada Universitas Graha Karya Batang Hari, memiliki nilai total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 27,27%, artinya sisah dari persentase yang lain di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara keseluruhan melalui kompetensi akan semakinmeningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koprasi dan UKM Kabupaten Batang Hari

Tabel 2. Hasil Olah Data Uji t Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.791	3.436		11.000	.000



Gaya Kepemimpinan	.143	.078	.235	2.827	.037
Lingkungan Kerja	.067	.051	.168	1.307	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 3. Hasil Olah Data Uji t Hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.354	4.477		7.449	.000
Kompetensi	.382	.125	.361	3.047	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dilihat dari tabel 2 pengujian parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.827 > 2000$) atau ($0,37 < 0,05$) maka tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z). Sedangkan, untuk nilai t-hitung variabel lingkungan kerja lebih besar dari t-tabel ($1.307 < 2000$) atau ($0,196 > 0,05$) maka terima H_0 dan tolak H_1 , artinya variabel lingkungan kerja (X_2) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z).

Dilihat dari 3 pengujian parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.047 > 1,999$) atau ($0,003 < 0,05$) maka tolak H_0 dan terima H_1 . Artinya variabel kompetensi (Y) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Z).

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan path analysis diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) melalui kompetensi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 6,13%, dan pengaruh lingkungan kerja (X_2) melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 1,94%. Pengaruh total gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai (Z), memiliki nilai total sebesar 27,27%. Meskipun angka ini tidak terlalu besar artinya, semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara keseluruhan melalui kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Batang Hari

Kondisi ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan kinerja pegawai harus lebih memperhatikan faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai, artinya semakin baiknya kepemimpinan yang dijalankan, yang didukung dengan lingkungan yang memadai serta berkompotennya seorang pegawai dalam menjalankan tugas sebuah organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai melaksanakan tanggung jawab kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai.

4. Penutup

Kondisi ini sesuai dengan teori yang dikemukakan yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara and Anwar, 2017).



Hasil analisis jalur (*payh analys*) pengaruh total gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) melalui kompetensi terhadap kinerja pegawai (Z), memiliki nilai total sebesar 27,27%. Hasil uji t parsial Gaya kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh. Dibutuhkan penelitian lanjutan dengan variable yang berbeda untuk melihat factor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Adriani, E. (2019) 'Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur)', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), p. 176. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>.
- Mangkunegara, A.. and Anwar, P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A. and Santos-Rojo, C. (2020) 'Wellbeing in work environments', *Journal of Business Research*, 115(December), pp. 469–474. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>.
- Robbins, S.. and Judge, T.. (2007) *Perilaku Organisasi*. Edited by D. Angelia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, S. (2006) *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tampubolon, B.D. (2007) 'Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001', *Jurnal Standardisasi*, 9(3), pp. 106–115.
- Thoha, M. (2013) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Empat. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

