



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh:

FIRMANSYAH HALIM¹

ARDIANSYAH HALIM²

SYAMSUL ALAM³

GUNAWAN⁴

SUSIANAH⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
email : ardiansyahhalim@stiem-bongaya.ac.id

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai; dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik total sampling. Populasinya adalah seluruh pegawai BPSDM Prov. Sulsel sejumlah 128 orang pegawai, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 128 orang. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi heterokedastisitas dan asumsi multikolonieritasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel; 2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel; dan 3). gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seorang pimpinan organisasi dalam menjalankan roda organisasi harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang kompleks tentang berbagai hal, utamanya tentang manajemen sumber daya manusia. Penguasaan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan dalam menjalankan sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi, oleh karena selain berperan untuk menggerakkan organisasi tersebut dalam hal ini pimpinan organisasi tersebut juga berperan sebagai aspek yang mengkoordinasikan aspek – aspek lain yang merupakan komponen dari sebuah organisasi yakni aspek modalnya, produksinya, kontrolnya, manajemennya dan lain sebagainya. Sehingga dengan demikian, seorang pimpinan harus memiliki suatu karakteristik kepemimpinan yang dapat dicontoh oleh anggotanya atau bawahannya agar anggota atau bawahan tersebut dapat memiliki kinerja yang maksimal sebagai wujud dari suatu lingkungan kerja yang diciptakan oleh pimpinan yang memahami bagaimana mensinergikan visi misi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan harapan dan cita – cita dari anggotanya.

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam menggerakkan suatu organisasi merupakan salah satu karakteristik yang selalu mendapat perhatian dan penilaian dari anggota organisasi yang dipimpinnya (Ihsan et al., 2021). Pimpinan yang baik selalu mendapatkan simpatik dari bawahannya sedangkan pimpinan yang jelek akan mendapatkan cemohan dari bawahannya. Kedua hal tersebut dapat terjadi dalam sebuah organisasi. Pimpinan yang baik pastilah menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi bawahannya agar bawahan tersebut dapat bekerja dengan baik mencurahkan segala kemampuannya untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga seorang pimpinan harus melakukan inovasi – inovasi untuk memberikan penguatan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berbicara tentang penguatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, itu berarti berbicara tentang peran ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen yang mengkaji tentang sumber daya manusia. Dari beberapa literatur banyak ahli yang memberikan pendapat dan pandangannya tentang manajemen sumber daya manusia antara lain : Samsudin (2006) dalam Marbawi adamy yang menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani (2009) yang mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan

pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan organisasi”. Sedang menurut Hasibuan (2005: 10) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dari ketiga definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan karyawan atau pegawai, baik dari kualitas maupun kuantitas agar karyawan atau pegawai tersebut dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari manajemen organisasi atau perusahaan sebagai alat atau wadah untuk mengimplementasikan manajemen dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Begitu penting nya peranan manajemen sumber daya manusia untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sehingga mengharuskan seorang pemimpin untuk mempelajari, menghayati dan menerapkannya. Menurut Hasibuan(1996:7) bahwa “Pemimpin harus menjadi sumber kegiatan, penanggungjawab hasil yang dicapai dalam proses manajemen itu. Selanjutnya dikatakan bahwa Pemimpin yang inovatif, kreatif, cakap dan berani mengambil keputusan, maka aktifitas – aktifitas organisasi yang dipimpinnya semakin dinamis. Sebaliknya pemimpin yang tidak kreatif, cakap dan tidak berani mengambil keputusan, maka aktifitas organisasinya statis”.

Terkait dengan manajemen organisasi, salah satu unsur organisasi adalah lingkungan kerja artinya organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi, misalnya ada sistem kerja sama sosial, ada unsur manusia yang saling kerja sama, ada pembagian pekerjaan dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Soetjipto (2008:87) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”. Jadi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dengan demikian, pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam mensinergikan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan memperhatikan lingkungan kerja dari organisasi atau perusahaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Demikian halnya pada Badan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai organisasi pemerintahan tidak terlepas dari apa yang diuraikan diatas, diharapkan adanya sinergitas dari gaya kepemimpinan seorang kepala dinas yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka akan berdampak pada kinerja para pegawai pada dinas tersebut yang merasa puas dengan kondisi kerja yang memberikan kenyamanan dan kepastian dalam mengembangkan karir serta sikap loyalitas dari karyawan/pegawai.

Sinergitas antara pimpinan dan pegawai dapat berjalan dengan baik jika pimpinan dapat mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya pegawai sesuai dengan tugas pokok dari bidang pekerjaannya dan kompetensi yang dimilikinya. Di satu sisi pegawai juga dapat memanfaatkan kondisi tersebut untuk mengembangkan kapasitas yang dimiliki untuk mencapai ekspektasi yang di cita – citakan. Disisi lain pimpinan dengan visi misi organisasi dapat mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut melalui peningkatan kinerja masing – masing pegawai.

Satu hal yang menjadi fenomena yang dihadapi oleh Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan adalah masalah lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang representatif dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Artinya bangunan kantor yang ditempati saat ini adalah bangunan tua yang terdiri dari beberapa bangunan gedung yang saling terpisah berbentuk kelas - kelas atau kamar yang kurang mendukung suasana belajar karena kurangnya pendingin ruangan (AC). Selain itu, sarana dan prasarana kantor yang kurang memadai antara lain komputer yang jumlahnya masih terbatas. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang tidak optimal. Dan seperti kita ketahui bahwa BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan merupakan organisasi perangkat daerah dalam lingkup Pemerintah Provinsi yang salah satu tugas pokok dan fungsinya adalah memfasilitasi pelaksanaan diklat – diklat penjenjangan, assessment dalam rangka seleksi pejabat yang akan menjadi kepala dinas (lelang jabatan) dan lain sebagainya yang pesertanya berasal dari pemerintah kota dan kabupaten. Kondisi yang demikian ini akan berpengaruh pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sebagaimana uraian diatas, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti terdahulu yang karya ilmiahnya yang penulis jadikan bahan referensi dalam penelitian yang akan penulis lakukan, seperti Andika (2019) dan Syarif (2017) mereka menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula dengan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan dasar penulis berasumsi dan menjadi

hal yang sangat penting dalam penelitian yang akan dilakukan untuk membuktikan asumsi penulis terkait dengan judul penelitian yang akan dilakukan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Manakah yang lebih berpengaruh gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sasaran – sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Masran dan Mu'ah, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. (Cardoso, 2003 : 10).

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004) bahwa “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut – pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Selain itu menurut Suyuti yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Schuler dan Jackson (2008) gaya kepemimpinan dari seorang pada dasarnya dapat diterangkan melalui 3 aliran teori sebagai berikut :

1. Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa “*leader are born and not made*” (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis.

2. Teori Sosial

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa “*leader are made and not born*” (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetis. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan, yang direncanakan akan dilaksanakan kurang lebih satu bulan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2023.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018 : 119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 113 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:116). Adapun Sampel pada penelitian ini adalah saya menggunakan metode sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (true value), atau sering juga disebut parameter.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah data kuantitatif, dikatakan kuantitatif karena data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan / scoring (Sugiyono, 2018 : 6).

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah terdiri dari 2 sumber data yakni :

- a. Data Primer, merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011 : 104).
- b. Data Sekunder, merupakan yang sudah tersedia dan dikumpulkan pihak lain (Sanusi, 2011 : 104).

Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, 64). Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*Independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018:64). Penelitian ini menetapkan dua variabel bebas, yaitu sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang menunjukkan bentuk-bentuk tingkah laku yang ditampilkan dalam mempengaruhi persepsi, memotivasi pengikut (karyawan) dalam melaksanakan tugas organisasi dalam mencapai prestasi kerja pada khususnya dan tujuan organisasi pada umumnya. Gaya Kepemimpinan diukur dengan (X1).

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang sangat dinamis yang berada disekeliling tempat kerja dimana para pegawai baik secara individu maupun secara bersama – sama melakukan aktivitas yang berkaitan dengan peran dan fungsi serta tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada masing – masing pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi. Lingkungan Kerja diukur dengan (X2).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*Dependent variable*) merupakan obyek penelitian yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:64). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Definisi operasional variabel bertujuan menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional adalah unsur peneliti memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan penyajian data melalui table, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase (Sugiyono, 2018:200).

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah teknik static yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2018:201). Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dibantu dengan software SPSS. Analisa regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksikan hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka diperoleh interpretasi hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan pada diri masing-masing individu manusia. Sehingga manusia saling membutuhkan untuk saling menutupi dan memenuhi kebutuhan diantara mereka. Dari sinilah muncul orang-orang yang mempunyai kelebihan untuk tampil sebagai pemimpin. Gaya Kepemimpinan adalah merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang menunjukkan bentuk-bentuk tingkah laku yang ditampilkan dalam mempengaruhi persepsi, memotivasi pengikut (pegawai) dalam melaksanakan tugas organisasi dalam mencapai prestasi kerja pada khususnya dan tujuan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan hasil pengujian parsial diketahui bahwa skor t hitung variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $4,600 > t$ tabel $1,979$ dengan skor sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel

Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang sangat dinamis yang berada disekeliling tempat kerja dimana para pegawai baik secara individu maupun secara bersama-sama melakukan aktivitas yang berkaitan dengan peran dan fungsi serta tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi. Lingkungan kerja dapat dibedakan antara lain dengan melihat kedudukan organisasi yakni lingkungan kerja yang bersifat eksternal dan lingkungan kerja yang bersifat internal. Selain itu ada lingkungan kerja yang bersifat materil dan lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Berdasarkan hasil pengujian parsial diketahui bahwa skor t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $3,179 > t$ tabel $1,979$ dengan skor sig sebesar $0,002 < 0,05$.

Maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cinthia (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel

Pengertian kinerja, menurut Wirawan (2009: 5) bahwa secara konsep kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering digandengkan dengan kata job menjadi job performance. Sehingga Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, sebagaimana istilah asingnya "*Job Performance*" yang artinya prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiyanto dan Mochklas, 2020: 6). Jadi kinerja dalam hal ini adalah merupakan prestasi kerja seorang pegawai setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian simultan diketahui bahwa skor F tabel dengan df sebesar 2; 125 sebesar 3,07 sedangkan skor F hitung sebesar 22,652 artinya F hitung $>$ F tabel dengan skor sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menandakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel (Y) atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anisa (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya dan sejalan dengan tujuan penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut.

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel sebaiknya lebih meningkatkan peran pemimpin terhadap pegawai secara menyeluruh agar kinerja pegawai semakin baik, jika kinerja pegawai semakin baik akan berdampak pada kepuasan pelayanan masyarakat.
2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Prov. Sul Sel harus selalu menjaga lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik, jika pegawai merasa nyaman bekerja di kantor maka kinerja pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Reza, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Damri Bandar Lampung, Skripsi, Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 1996, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ihsan, M., SARI, V. N., & Putra, R. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada PT. P&P Lembahkaret. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(2), 190–203.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek, PT. Raja Gafindo Persada, Jakarta.

- Schuler dan Jackson, 2008, 10 Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21, Erlangga, Jakarta.
- Soetjipto, Budi. W, 2008, Budaya Organisasi dan Perubahan, Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Syarif, Cinthia Ermitha, 2017, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Masran dan Muah, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Sifatama Publisher, Surabaya.
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.