PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TANAH JAWA

Oleh:

Lasma Rohani Rosalia Samosir
S-1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Fitria Halim

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa. 2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Gaya kepemimpinan sudah baik, lingkungan kerja baik dan kinerja pegawai baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 9,721 + 1,703X_1 + 1,143X_2$, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,786$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 61,8% dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study are: 1. To determine description of leadership's style, work environment and employee performance at Kantor Camat Tanah Jawa. 2. To determine the influence of leadership's style and work environment to employee performance at the Kantor Camat Tanah Jawa of simultaneously or partially.

The results of this study can be summarized as follows: 1. The leadership's style is excellent, work environment is excellent and the performance of employees is excellent. 2. The results of regression analysis is $\hat{Y} = 9,721 + 1,703X_1 + 1,143X_2$, means that leadership's style and work environment has a positive effect to employee performance. 3. The results of the analysis correlations is $r = 0,786$, means that there is a moderately high correlation between leadership's style and work environment to the performance of employees. The level of employee performance can be explained by leadership's style and work environment as 61,8%. 4. The results of testing the hypothesis H_0 is rejected, it means that leadership's style and work environment has a positive effect and significant to the performance of employees at Kantor Camat Tanah Jawa of simultaneous or partially.

Keywords: Leadership Style, Work Environment And The performance Of Employees.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kantor Camat Tanah Jawa adalah merupakan kantor pelayanan jasa publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal kebutuhan administratif masyarakat sekitar wilayah naungannya. Sebagai kantor pelayanan administratif bagii masyarakat sangat dibutuhkan peranan seorang pemimpin yang mampu menjalankan organisasi demi pemenuhan kebutuhan masyarakat yang beragam.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Tanah Jawa dilihat dari kinerja pegawai pada dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan indikator waktu belum optimal. Hal ini dikarenakan waktu pelayanan untuk melayani kebutuhan sipil masih belum terlaksana dengan semestinya. Pada dimensi Perilaku Kerja (PK) yang belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari dimensi perilaku kerja pada indikator disiplin. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja sebagian besar pegawai menggunakan jam istirahat

yang berlebih serta pelayanan yang masih kurang optimal.

Dalam meningkatkan kinerja para pegawai maka dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memimpin para pegawainya. Gaya kepemimpinan memiliki dimensi seperti gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas kendali (*laissez faire*). Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Tanah Jawa terjadi pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini dilihat dari cara yang diterapkan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yang lebih banyak mengambil keputusan secara musyawarah. Sedangkan gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan bebas kendali (*laissez faire*) sudah optimal. Hal ini terlihat dari cara camat memimpin dengan gaya otokratis dimana camat bertindak secara direktif dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan bebas kendali (*laissez faire*) terlihat dari kebebasan kepada para pegawai untuk menjalankan tugas.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang memiliki peran dalam menciptakan kinerja pegawai. Dalam hal ini Kantor Camat Tanah Jawa memiliki dimensi lingkungan kerja fisik yang meliputi pusat kerja, kursi dan meja yang sudah optimal. Hal ini dikarenakan peralatan kerja yang digunakan pegawai sudah sesuai untuk menjalankan tugas. Sedangkan dimensi lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja, dan hubungan antar pegawai dan atasan. Fenomena lingkungan kerja pada Kantor Camat Tanah Jawa terjadi pada dimensi lingkungan kerja non fisik. Hal ini karena masih kurang harmonisnya hubungan sesama pegawai dalam hal kerjasam amenyeseaikan pekerjaan secara mendadak.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field reseach*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Luthans (2006:638), kepemimpinan adalah sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur dan komunikasi dari dua arah atau lebih dari hal-hal tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2006:12), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Thoha dan Dharma (2007:305), jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan yang bertindak sangat direktif, selalu memberikan pengarahan, dan tidak memberikan kesempatan timbulnya partisipasi. Kepemimpinan seperti ini pada dasarnya mengarah

pada pemberian perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik, tetapi berusaha untuk lebih bersikap impersonal dan berkawan dibandingkan dengan bermusuhan secara terbuka.

b. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini familiar dengan sebutan gaya kepemimpinan konsultatif. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para pegawai yang melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya.

c. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan semacam ini pada hakikatnya tidak memberikan contoh-contoh kepemimpinan dan memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok pemimpin.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:105), lingkungan kerja adalah segala aspek kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian produktivitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi para pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:183), mendefenisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh situasi yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti: pusat kerja, kursi, meja, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Suasana kerja/lingkungan kerja non-fisik (*non-physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi yang berimplikasi dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. antusiasme kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila afiliasi seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Mondy (2008:256), kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan

untuk memastikan proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan akhirnya, organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan serta waktu.

Untuk peraturan penilaian prestasi kerja pegawai, Presiden Republik Indonesia sudah mengeluarkan aturan mengenai Sasaran Kerja Pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (PNS), (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Tujuannya adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil (PNS), yang dapat memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) menggabungkan antara penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan Penilaian Perilaku Kerja. Evaluasi prestasi kerja tersebut terdiri dari dua unsur yaitu SKP (sasaran kerja pegawai) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian masing-masing unsur SKP sebesar 60% dan Perilaku Kerja sebesar 40%. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan.

Secara umum, penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu :

a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi unsur :

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 2) Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 3) Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
- 4) Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi :

- 1) Orientasi Pelayanan
Orientasi Pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam memberikan pelayanan kepada yang

dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.

- 2) Integritas
Integritas merupakan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen
Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri dan golongan.
- 4) Disiplin
Disiplin merupakan kesanggupan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan sanksi.
- 5) Kerjasama
Kerjasama merupakan kemauan dan kemampuan seorang pegawai negeri sipil (PNS) untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang di embannya.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan pegawai negeri sipil (PNS) untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi mencapai tujuan organisasi.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Jawa. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval.

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2017)

1) Gambaran Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Camat Tana Jawa

Secara keseluruhan nilai gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3,93 yang ber kriteria jawaban baik. Nilai jawaban responden tertinggi ada pada gaya kepemimpinan otokratis dimensi dengan indikator teknik maupun langkah-langkah metode kerja camat bernilai 4,42 ber kriteria baik dan nilai jawaban responden terendah berada pada dimensi gaya kepemimpinan demokrasi dengan indikator camat mendelegasikan keputusan kepada pegawai bernilai 3,05 dengan kriteria cukup baik.

2) Gambaran Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Tanah Jawa

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh responden berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,29 dengan kriteria jawaban sangat baik pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator tingkat kebisingan ditempat kerja. Pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator cara membuat kenyamanan pada instansi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,07 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerjasama dengan sesama pegawai.

3) Gambaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai yang diberikan kepada responden berada pada nilai 4,02 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,39 dengan kriteria nilai sangat baik pada indikator hubungan pegawai dengan atasan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,11 dengan kriteria jawaban cukup baik pada indikator kedisiplinan pegawai dalam instansi.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Y adalah kinerja pegawai. Dengan menggunakan SPSS versi 24, maka hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9.721	15.522	
Gaya kepemimpinan	1.703	.278	.645
Lingkungan kerja	1.143	.326	.369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: hasil pengolahan data, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 9,721 + 1,703X_1 + 1,143X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanah Jawa.

2) Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r, nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS Versi 24.

Tabel3
Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.597	7.051

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan data, 2017

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel tersebut diperoleh nilai $r = 0,786$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) = 0,618, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanah Jawa sebesar 61,8% dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak.

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2820.726	2	1410.363	28.367	.000 ^b
Residual	1740.116	35	49.718		
Total	4560.842	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: hasil pengolahan data, 2017.

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df = n-k-1$ ($38-2-1=35$) sebesar 28,367 lebih besar dari F_{tabel} dengan ($0,05 ; 2$ vs 35) sebesar 3,27, atau dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diuji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 24.

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.626	.535
1 Gaya Kepemimpinan	6.123	.000
Lingkungan Kerja	3.503	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Pegawai

Sumber:hasil pengolahan data, 2017.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 6,123 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($38-2-1=35$) sebesar 2,030 atau taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 3,503 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($38-2-1 = 35$) sebesar 2,030 atau taraf signifikan $0,001 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.

2. Evaluasi

a. Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Camat Tanah Jawa

Gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Tanah Jawa dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi gaya kepemimpinan otokratis yang diamati dengan indikator camat membatasi partisipasi pegawai bernilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, untuk mengatasi hal ini sebaiknya camat memberikan pengertian mendengarkan aspirasi pegawai serta memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator camat mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahannya dengan nilai rata-rata 3,05 dengan kriteria nilai jawaban cukup baik. Cara meningkatkan hal ini sebaiknya camat harus memberi kesempatan lebih untuk pegawainya beraspirasi dalam hal menentukan suatu kegiatan.

Pada dimensi gaya kepemimpinan bebas kendali (*Laissez faire*) dengan indikator batasan yang diberikan camat atas kreatifitas yang dimiliki pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,47 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkan hal ini camat harus mempercayai kemampuan bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Pada indikator camat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan menurut caranya masing-masing diperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkan hal ini berikan kepercayaan penuh kepada pegawai untuk berkreatifitas.

b. Lingkungan Kerja Pada Kantor Camat Tanah Jawa

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja pegawai. Dalam pelaksanaannya Kantor Camat Tanah Jawa masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam menciptakan lingkungan kerja dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator dari dimensi lingkungan kerja fisik yang masih ada dibawah nilai rata-rata seperti indikator kelayakan peralatan kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan mengganti semua peralatan yang sudah kuno dengan yang baru serta diadakan pengecekan peralatan. Pada indikator penerangan tempat kerja diperoleh nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan memberi tambahan penerangan disetiap ruangan.

Sedangkan pada dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan kerjasama dengan kepala bidang diperoleh nilai rata-rata 3,08 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara meningkatkannya adalah dengan menjalin komunikasi yang baik dan lebih formal. Untuk indikator hubungan pimpinan dan pegawai dilingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,82 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan menghilangkan kecanggungan dalam hal pekerjaan.

c. Kinerja Pada Kantor Camat Tanah Jawa

Kinerja merupakan salah satu hal penting dalam penilaian perusahaan karena sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai dalam sebuah instansi sudah baik, maka tujuan instansi dapat dengan mudah tercapai. Indikator kinerja pada Kantor Camat Tanah Jawa sudah dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari

jawaban responden dengan nilai keseluruhan rata-rata sebesar 4,02 dengan kriteria jawaban baik.

Namun tentunya ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah rata-rata, seperti pada indikator sikap pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya diperoleh dengan nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai yang beban kerjanya lebih berat demi menyelesaikan pekerjaannya. Pada indikator pegawai bekerja sesuai standar yang ditentukan diperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah harus mengikuti arahan dan lebih teliti untuk memperoleh kualitas kerja yang baik.

Pada indikator tingkat kehadiran pegawai dalam kantor diperoleh nilai rata-rata 3,79 dengan demikian kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah pegawai harus meningkatkan kehadiran mereka agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku pada instansi. Pada indikator kemampuan pegawai dalam mengalokasikan biaya diperoleh nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya dengan membuat perincian pengalokasian biaya yang digunakan agar lebih jelas dan akurat.

Pada indikator tingkat pelayanan yang diberikan pegawai diperoleh nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah pegawai harus memperhatikan sikap yang baik dan sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada indikator etika pegawai dalam instansi diperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan menjalin komunikasi yang lebih formal diantara sesama pegawai.

Pada indikator sikap pegawai dalam instansi diperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan pengarahan dari pimpinan. Pada indikator kedisiplinan pegawai didalam instansi diperoleh nilai rata-rata 3,11 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya camat langsung memberi peringatan kepada pegawai yang tidak disiplin. Pada indikator pemberian sanksi oleh instansi jika pegawai melakukan tindakan indisipliner diperoleh nilai rata-rata 3,16 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya adalah dengan tindakan memberi peringatan dan hukuman untuk pegawai yang tidak disiplin.

Pada indikator cara pemimpin menempatkan posisi pegawai sesuai keahlian diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasinya adalah dengan melihat keahlian yang dimiliki oleh pegawainya sehingga dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi gaya

kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas kendali (*Laissez faire*) memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,92 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,42 dengan kriteria baik pada dimensi gaya kepemimpinan otokratis dengan indikator teknik maupun langkah-langkah metode kerja camat. Sedangkan kelemahan dengan kriteria cukup baik pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator camat mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahannya.

- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,85 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria sangat baik pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator tingkat kebisingan ditempat kerja dan pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator cara membuat kenyamanan pada instansi. Sedangkan kelemahan dengan dengan kriteria cukup baik pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerjasama dengan pegawai.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK) memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 4,02 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria nilai sangat baik pada indikator hubungan pegawai dengan atasan. Sedangkan kelemahan pada indikator kedisiplinan pegawai dalam instansi.
- d. Hasil analisis regresi linear berganda disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanah Jawa.
- e. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,786 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanah Jawa. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,618, artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tanah Jawa sebesar 61,8% dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain.
- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t , terdapat hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa. Sedangkan pada variabel X₂ (lingkungan kerja) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa.

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Tanah Jawa yang efektif dan seimbang, sebaiknya camat dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang terjadi, seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan walaupun hanya dalam kondisi dan situasi tertentu dan diterapkan pada saat camat tidak berada ditempat dan keputusan harus segera diambil.
- b. Lingkungan kerja non fisik pada Kantor Camat Tanah Jawa masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk itu pemimpin harus meningkatkan kedekatan antara sesama pegawai agar terjalin komunikasi yang baik melalui pekerjaan yang dilakukan secara tim.
- c. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Tanah Jawa perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pemimpin harus lebih tegas untuk mengarahkan pegawainya agar pegawainya lebih disiplin dan mentaati peraturan.
- d. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dapat menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya, misalnya dengan membedakan tingkat kinerja pegawai pada tiap bagian atau departemen. Selain itu apabila memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya ditambah dengan wawancara langsung dengan pegawai sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi kesepuluh. Jakarta Erlangga.
- Nitesemito, Alex. 2000. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Tahun 2011 Nomor 46 Tahun 2011 tentang **Sasaran Kinerja Pegawai**.
- Robbins, Stephen P. 2006. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**. 5th ed. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Refika Aditama.