

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprk Nagan Raya

Nurlinda<sup>1</sup>, Cut Mega Putri<sup>2</sup>

Universitas Teuku Umar

---

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received : 17 Maret 2022

Revised : 22 April 2022

Accepted : 01 Mei 2022

---

#### *Keywords:*

Leadership, Work Environment, and Performance.

---

### ABSTRACT

This study aims to identify and analyze researchers on the influence of leadership on employee work (workers), identify and further analyze the influence of the workplace on employee work, and at the same time identify and analyze the impact of leadership and work scope on employee efforts at the DPRK Nagan Raya secretariat. In the research using associative methods. The members contained in this study consisted of 83 people working in the DPRK Nagan Raya Secretariat office and in this study using a sample of 22 people taken from the total obtained using the calculation with the slovin formula. The data technique collected in this study used a questionnaire. Techniques in analyzing data in this study were classical hypothetical tests, multiple regression, t tests, and F tests. this study the data was managed using SPSS (issue 24.00). overall leadership is known to have a significant and positive effect on the work performance of workers or employees at the DPRK Nagan Raya secretariat office. In part, the work environment is known to have a significant and good influence on the work performance of employees at the DPRK Nagan Raya secretariat office. And have a good impact on the quality of work at the secretariat of the DPRK Nagan Raya.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

#### *Corresponding Author:*

Nurlinda

Universitas Teuku Umar

Email : nurlindambo2402@gmail.com

---

### Pendahuluan

Berbicara tentang daya pimpin maka perhatian lebih diberikan kepada sumber daya manusia pada organisasi dalam semua kegiatan, terutama dengan tujuan untuk mencapai sasaran. Setiap lembaga memerlukan sumber daya manusia yang bermutu, pda manajer ataupun anggota dalam memenuhi upaya dan tannggung jawabnya dalam mencapai target. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi ada banyak aspek penting untuk mencapainya, antara lain: unsur kepemimpinan atau kemampuan memimpin. Karyawan atau pekerja ada, kalau tidak diolah dengan bagus, tak dapat bisa menuju target yang sudah ditentukan. Maka oleh itu,pimpinan agar bisa mengolah sumbeer daya manusia, serta pimpinan memiliki cara kepemimpinan untuk meraih capaian lembaga. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mendorong efisiensi kerja karyawan disuatu perusahaan atau instansi. Lingkungan kerja adalah suatu bagian terpenting bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Lingkungan kerja yang bagus

dan nyaman dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Kinerja karyawan yang bagus sungguh perlu dan mempengaruhi kantor dalam meraihkan tujuannya. Bila prestasi kerja pekerja tidak baik maka akan berdampak buruk terhadap kelancaran kinerja, dan dapat mengalami kerugian yang besar akibat kerja pegawai yang tidak efisien. Maka sebab itu, kerja pekerja harus dipantau agar dapat tercapai target yang sesuai. Kemenangan pekerja juga membutuhkan dukungan dan kepemimpinan serta lingkungan kerja yang baik.

Tercapainya suatu tujuan tak luput dari disiplin para pekerja dan kepala pada mealaksanakan kegiatan. Siagian (2008) disiplin ialah usaha mengatur dorongan para anggota lembaga menjalankan hal sesuai ketentuan tersebut. Yaitu, keseriusan pekerja merupakan satu upaya dengan usaha baik dan membentuk kepribadian, tingkah dan sikap pekerja sampai para pekerja dapat dengan cumacuma berusaha kerja sehat bersama para pekerja yang lain dalam peningkatan capaian kerjanya. Karena mereka bekerja untuk mengelola administrasi Negara dalam hal membantu para pimpinan dan anggota khususnya DPRK Nagan Raya dalam menjalin hubungan dengan pemerintah demi memperoleh aturan yang ditujukan pada peningkatan kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, tulisan ini bertujuan agar dapat tahu lebih lanjut lagi mengenai keefektifan cara memimpin yang berpengaruh dalam kerja pekerja Sekretariat DPRK Nagan Raya, dan guna menemukan solusi jika ditemukan berbagai kendala yang menghambat kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Nagan Raya tersebut. Karena dalam suatu lembaga pemerintahan, keberhasilan dan ketidakberhasilan dalam penjalanan soal dan penyelenggaraan pemerintahan memperoleh pengaruh oleh pemimpin, melalui pemimpin yang didapat pada jumlah lembaga pemerintahan mencukupi pelaksana pemerintahan dapat terjadi dengan baik, dan sebaliknya kekurangan pimpinan dapat menjadi salah satu runtuhnya kinerja pada birokrasi pemerintahan.

## Metode

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan peneliti digunakan pada penelitian ini merupakan cara asosiatif. Cara asosiatif ialah metode memerlukan dua atau lebih variabel untuk dapat melihat dampak variabel dengan yang lainnya. (Sugiono, 2016).

### Definisi Operasional

Pengertian operasional ialah penunjuk seperti mana satu variabel ditakar, dalam melihat bagus jeleknya takaran dari pada penelitian nanti jadi pengertian operasional adalah:

**Tabel 1. Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu pencapaian tugas satu atau kelompok pada penyiapan tanggungjawab yang diemban kepadanya selama masa waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas kerja</li> <li>- Sikap</li> </ul> <p>(Maulana Yazim Muhammad, 2019)</p>

2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan ialah gaya seseorang dalam memimpin untuk mencapai target tujuan dari apa yang dipimpinnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saling mempengaruhi</li> <li>- Mendengarkan ide karyawan</li> <li>- Mempertimbangkan perasaan bawahan</li> <li>- Perhatian atas kesejahteraan</li> </ul> <p>(Maulana Yazim Muhammad, 2019)</p>
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja yaitu lingkup ruang kerja yang menjadi tempat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Susunan kerja</li> <li>- Hubungan antar pimpinan dan pekerja</li> <li>- Emosional rekan setingkat</li> <li>- Kerjasama sesama pegawai</li> </ul> <p>(Maulana Yazim Muhammad, 2019)</p>

### Teknik Pengumpulan Data

Guna supaya dapat data komprehensif serta mendalam penelitian penelitian ini, pada bagian ini peneliti melakukan teknik pengamban data dengan menggunakan:

#### 1. Wawancara (*interview*)

Wawancara secara khusus diartikan sebagai sesi Tanya jawab dengan pihak penyedia data yang relevan, khususnya, tanya jawab langsung kepada staf tentang topik sesuai dalam penelitian yang terstruktur.

#### 2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi berarti bahwa penulis mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan dokumen instansi seperti riwayat organisasi, jumlah data pegawai dikantor. Dokumen juga sangat dipakai pada melengkapi pembicaraan pada penelitian ini sehingga dapat menemukan hasil penelitian yang valid.

#### 3. Angket (*Questioner*)

Penelitian ini menggunakan teknik dan alatnya berupa angket (questionnaire/daftar pertanyaan). Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel yaitu staf pada kantor sekretariat DPRK Nagan Raya.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Analisis Data

Hasil daripada analisa pada deskriptif penelitian ini berlandaskan saluran frekuensi masing tiap item pertanyaan yang di dpatakan dari jawaban 22 responden lewat survey.

#### A. Uji Instrument Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Pada tes validitas diambil sampel sebanyak 22 responden. Instrument menyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sesuai nilai  $r$  tabell sebesar 0.422 dengan taraf signifikansi 0.05. Berikut hasil Uji Validitas:

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Kuesioner	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Ket
<b>X1</b>	X1.a	0.864	0.422	<i>Valid</i>
	X1.b	0.939	0.422	<i>Valid</i>
	X1.c	0.869	0.422	<i>Valid</i>
	X1.d	0.937	0.422	<i>Valid</i>
<b>X2</b>	X2.a	0.930	0.422	<i>Valid</i>
	X2.b	0.848	0.422	<i>Valid</i>
	X2.c	0.935	0.422	<i>Valid</i>
	X2.d	0.862	0.422	<i>Valid</i>
<b>Y</b>	Y.1	0.804	0.422	<i>Valid</i>
	Y.2	0.745	0.422	<i>Valid</i>
	Y.3	0.793	0.422	<i>Valid</i>
	Y.4	0.646	0.422	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai hasil Cronbach Alpha  $>0,60$ . Sementara jika nilai berada  $\geq 0,6$  maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel 3. Uji Reabilitas**

Variabel Cronbach	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0.960	0.6	<i>Reliabel</i>
X2	0.956	0.6	<i>Reliabel</i>
Y	0.883	0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil hitung SPSS

## B. Uji Asumsi Klasik

Pada uji klasik adanya beberapa uji, yaitu:

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas supaya memeriksa bagaimana model regresi di jumpai agar korelasi antara variabel independensi. Bentuk regresi haruslah tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Nilai ambang batas digunakan pada penunjukkan dapatnya

multikolinieritas berupa nilai toleransi 10 (Ghozali, 2007:92). dilihat menggunakan VIF dimana apabila nilai VIF  $> 10$ . Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0.276	3.619	<i>Non-Multikolinearitas</i>

Lingkungan	0.276	3.619	Non-Multikolinearitas
------------	-------	-------	-----------------------

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil analisis di atas menunjukkan variabel Kepemimpinan menunjukkan VIF 3.619 dan toleransi 0.276, variabel Lingkungan memiliki VIF 3.619 dan tolerance 0.267. perolehan semua variabel ini ditunjukkan tidak adanya penunjukan pada kolorenititas pada model.

## 2. Uji Normalitas

Uji dilaksanakan dalam pengujian tingkat normal data serta persamaan varia dari contoh yang dilaksnakan.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

N	Asymp. Sig	Keterangan
22	0,246	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS

Hasil analisis di atas Asymp. Sig 0,246, yaitu hasil uji standar  $> \alpha = 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan disalur normal.

## 3. Uji Autokorelasi

Dalam uji autokorelasi ini dipakai lewat uji Durbin-Watson (DW) sebagai berikut:

Durbin – Watson	Keterangan
2,241	Tidak ada Autokorelasi

Hasil analisis di atas akan dibaning dengan hasil tabel durbin watson dalam signiti 5% adalah 22, maka 2;22. Berdasarkan tabel durbin watson ditemukan nilai dL sebesar 1.147 dan nilai dU sebesar 1.541.  $dU < DW < 4-dU$  (1.847)

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana setiap koefisien pengganggu tidak konstan. Hasil uji varians variabel menggunakan kolerasi Rank Spearman.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	-7,660	0.061	Tak ada heteroskedastisitas
Lingkungan	7,029	0.650	Tak ada heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Berdasarkan analisis diatas kedua variabel memiliki nilai t hitung dengan signifikansi  $> 0,05$  sehingga tidak ada gejala heteroskedastisitas.

## C. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini agar dilihat lewat tabel hasil analisa regresi berganda dengan hasil dampak variabel bebas pada variabel independen sesuai simultan lewat uji-F atau secara parsial melalui uji t. Hasil pada uji hipotesis disesuaikan pada berikut:

### 1. Uji Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda sebagai uji dalam melihat seberapa jauh dalam variabelindependen pada variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk regresi.

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Regresi Variabel Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Koefisien	Sig.
Constant	-0,357	0,793	0,658
Kepemimpinan (X1)	0,254	0,090	0,011
Lingkungan Kerja (X2)	0,763	0,092	0,000

*Sumber: Hasil Perhitungan SPSS*

Berlandaskan dari diatas, maka didaoatkan nilai konstanta(a) = -0,357 b1 = 0,254 dan b2

= 0,763 sehingga susunan dari persesuaian regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = -0,357 + 0,254 X1 + 0,763 X2 + 4 e$

Melalui hasil di atas maka dapat dilihat penjelasan berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh pada kerja pegawai. Bersifat baik dan signifikan dalam hasil koefisien regresi sebesar 0,357, artinya variabel kepemimpinan mempengaruhi/meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkup kerja berdampak pada hasil kerja karywan dengan koefisien 0,254. Maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat. Demikian pula jika skor faktor kepemimpinan berkurang sebesar 1 maka skor kinerja karyawan turun sebesar 0,254.

### 2. Uji t

Uji ini bertujuan supaya melihat bagaimana varian independne berdampak denganpasial pada varian inidependen.

**Tabel 8. Hasil uji t**

Variabel	Standar Koefisien	t	Sig.
Kepemimpinan (X1)	0,090	2,808	0,011
Lingkungan Kerja (X2)	0,092	8,273	0,000

*Sumber : Hasil Perhitungan SPSS*

- a. Analisa varibael pimpinan didapat nilai hitung sebesar  $2,808 > 2,00$  t tabel

melui tingkat signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  tidak diterima, dan  $H_1$  diterima.

- b. Hasil analisis variabel lingkungan kerja didapatkan hasil thitung sebesar  $8,273 > 2,00$  t taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### 3. Uji f

Dalam mencari tau dampak variabel independen pada variabel dependen dengan menentukan nilai F dan Sig.

**Tabel 9. Hasil uji F**

Model	Df	F	Sig.
Reggresi	2	284,282	0.000
Resdual	19	0,122	-
Total	21	-	-

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dalam melakukan tingkat percayaan 95% atau tingkat salah 5% ( $\alpha=5\%$ ) serta derajat free pembilang  $k=2$  serat penyebut:  $n-k1 = 22-2-1$  maka didapat nilai F-tabel 0,05 (2 : 19). Berdasarkan hasil analisis data, nilai Fhitung = 284,282 lebih besar dari nilai t-tabel

19,429. Dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ , ini menjelaskan bahwa  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, bisa disederhanakan bahwa ada dampak yang bersamaan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja upaya kinerja karyawan.

### 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup> dipergunakan dalam melihat serta menakar sejauh manakemampuan model penerangan variabel dan takaran seberapa banyak varian variabel independen dalam penjelasan variabelnya.

**Tabel 10. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,984	0,968	0,964	0,349

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Hasil analisis di atas menunjukkan 0,964 nilai dari adjust r square, yang berarti variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 96,4%, sisanya sebesar 3,6% dijelaskan oleh faktor lain.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Suatu kepemimpinan yang dapat diterapkan mengarah kepada suatu tingkat kepuasan dan kinerja bawahan yang bagus. Suatu kepemimpinan efisien pula dicapai oleh gaya kepemimpinan penerapan dengan sesuai yang bertujuan memotivasi dan

memperngaruhi bawahan untuk dapat memajukan kerja bawahan. Dalam memimpin merupakan bentuk usaha pimpinan agar bisa mencapai trget pribadinya maupun lmbaga. Maka dengan itu diharapkan pemimpin bisa mempengaruhi, mendukung serta memotivasi bawahannya agar mereka dapat bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi yang diinginkan.(Sutikno, 2016)



Gambar 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa terdapat dampak antar manajemen terhadap kerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,808 lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Pengujian ini secara statistik pembuktian dalam pimpinan persuasif berdampak baik dan signitif dalam capaian kerja pekerja Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Suatu lembaga harus mampu merefleksikan keadaan lingkup kerja agar bisa mendukung kinerja karyawan serta kerjasama antara atasan, bawahan dan jabatan yang sederajat dalam perusahaan. Hasil uji hipotesis (H2) menunjukkan bahwa adanya dampak antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dari jumlah hitungan yang dilakukan dapatan nilai t hitung sebesar  $8,273 > 2,00$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maka lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian ini secara statistik menunjukkan kepemimpinan persuasif

berdampak baik dan signifikan dalam prestasi kerja karyawan pada Di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya.

## 3. Pengaruh Kepemimpina dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (H3) dilihat bahwa dampak yang bersama antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diperoleh nilai F hitung = 284,282 lebih besar dari nilai table sebesar 19,429. Dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ , yang menjelaskan mengapa  $H_0$  ditolak. Sebab itu, dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang bersama antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tes ini secara statistik kepemimpinan persuasif berdampak bagus dan signifikan pada kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Nagan Raya.

## Kesimpulan

Berdasarkan poin sebelumnya, jelaslah bahwa capaian analisa dalam pembahasan bahwa hipotesis yang didapat dalam memimpin pada lingkup ruang kerja berdampak signitif dan positif pada kerja pekerja di sekretariat DPRK Nagan Raya. Hal ini bisa menjadi pembuktian pada primer data yang di dapat pada sebaran angket, untuk melakukan pemeriksaan jawaban dalam pemberian data valid dan uji reabilitas untuk dapat melihat jika jawaban responden atas tingkat pertanyaan merupakan konsisten. Juga uji hipotesis klasik yang mana cakupan uji varian variabel, uji autokorelasi dan uji stndar, menunjukkan jika pada model regresi tidak terdapat korelasi pada varian indepen, terbentuk tak memiliki varians variable pada data penyaluran biasa.

**Daftar Pustaka**

- [1.] Adi Kusuma, A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. In *Universitas Negeri Semarang*.
- [2.] Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 243).
- [3.] Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal SeMaRaK*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2931>
- [4.] Febrianto, E. (2018). Analisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batu melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Parsimonia*, 5(2), 175–188.
- [5.] Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- [6.] Maulana Yazim Muhammad. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara*.
- [7.] Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2). <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- [8.] Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7). <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- [9.] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [10.] Sugiono. (2016). Statistik Unutk Penelitian. In *Bandung: Alfabeta*.
- [11.] Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. In *Pemimpin dan Kepemimpinan*.
- [12.] Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi. In *Prenadamedia Group*. [13.] Yumna, D., Ag, M., & Mustopa, R. (2020). *Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19*. 105, 1–11.