

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) JAKARTA TIMUR

Asep Sulaeman¹, Komarudin², Suharni Rahayu³
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02445@unpam.ac.id

Submitted: 29th February 2023/ **Edited:** 12th May 2023/ **Issued:** 01st July 2023

Cited on: Sulaeman, A., Komarudin, K., & Rahayu, S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN (BPKP) JAKARTA TIMUR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 708-715.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the partial and simultaneous effects of management style and work environment on employee performance at the East Jakarta Financial and Development Supervisory Agency (BPKP). Quantitative methodology is employed. In this study, samples of 112 respondents were acquired using the random sampling technique. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are that leadership style has a significant effect on employee performance with a regression value of 0.472, a correlation value of 0.559 and a coefficient of determination of 40.7%. The work environment has a significant effect on employee performance with a regression value of 0.532, a correlation value of 0.516 and a coefficient of determination of 40.7%. Leadership style and work environment have a significant effect on employee performance with a correlation value of 0.638 and a coefficient of determination of 63.8%. This finding explains that leadership style and work environment play an important role in determining employee performance. In this context, it is important for organizations and leaders to pay attention to and improve these aspects in order to improve overall employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia (Hatta, 2020). Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Oleh karena itu, maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari kemampuan, keahlian, dan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu Kemampuan, keahlian, dan karakteristik akan

berdampak pada kinerja individu atau kinerja pegawai jika diterapkan dengan baik dan ditunjang oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di suatu organisasi atau instansi tersebut (Anwar, 2020). Dalam organisasi, kinerja seseorang sangat berpengaruh agar terciptanya tujuan organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia.

Maka dengan demikian dapat dilihat kinerja pegawai masih belum menunjukkan hasil yang maksimal Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jakarta Timur. Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan cerminan perilaku organisasi yaitu suatu tindakan dan sikap yang di tunjukan oleh anggota dalam organisasi (Nasir, 2020). Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat pribadi melainkan juga dipengaruhi oleh kemampuan pribadi untuk memimpin (Duryat, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Nurlina, et al., 2021) dengan gaya kepemimpinan yang mampu disesuaikan dengan karakter serta bersimpati terhadap karyawan maka akan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja pegawai, karena jika pemimpin selalu memaksakan kehendaknya akan membuat karyawan merasa tertekan dan tidak dapat bekerja dengan baik, artinya gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai dari beberapa aspek tersebut diatas mayoritas direspon dengan jawaban tidak baik dan ragu-ragu, sehingga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai di BPKP Jakarta Timur. Antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan (Ahmad, et al., 2019). Oleh karena itu lingkungan kerja juga perlu diperhatikan dalam perusahaan agar pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman dan aman. Adanya pegawai yang terlibat dalam kerja dan lingkungan kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

Artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dari beberapa aspek tersebut diatas mayoritas direspon dengan jawaban tidak baik, sehingga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai di BPKP Jakarta Timur. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga penulis memilih penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jakarta Timur”.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Blancard dan Hersey dalam (Edy Sutrisno, 2019). Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2019), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Burhannudin, et al., 2019). Sedangkan pendapat lain, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2018)

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Winarso, 2019). Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau individu itu sendiri dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, kualitas, dan kerjasama (Wijaya et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jumlah sampel yaitu sebanyak 156 responden Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui sebaran kuesioner. Skala instrument penelitian adalah likert. Metode

penelitian adalah asosiatif. Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jakarta Timur. Jl. Pramuka No.33, RT.10/RW.8, Utan Kayu Utara, Kec. Matraman, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13120

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,628	3,136		3,708	,000
GayaKepemimpinan	,350	,069	,4155	,089	,000
LingkunganKerja	,350	,084	,3404	,166	,000

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya $Y = 11.628 + 0,350 X_1 + 0.350 X_2$ dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai Tetap Kinerja

Nilai konstanta sebesar 11,628 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,628 point. Dalam konteks model regresi, konstanta merupakan nilai yang mewakili intercept atau titik potong garis regresi dengan sumbu Y (nilai kinerja pegawai dalam hal ini) ketika semua variabel independen (X_1 dan X_2) dianggap nol. Dalam hal ini, nilai konstanta 11,628 mewakili perkiraan kinerja pegawai yang akan dicapai ketika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diabaikan atau tidak diperhitungkan dalam model.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Nilai gaya kepemimpinan (X_1) 0,350 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,350 point.

Nilai regresi 0.350 menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin tinggi juga kinerja yang dicapai. (Mohiuddin, 2017 Namun, penting untuk diingat

bahwa nilai regresi hanya menunjukkan sejauh mana perubahan dalam satu variabel terkait dengan perubahan dalam variabel lainnya (Erniwati, et al., 2020). Terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Selain itu, nilai regresi 0.350 menunjukkan kekuatan hubungan yang moderat antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Meskipun ada hubungan positif, gaya kepemimpinan mungkin tidak menjadi satu-satunya faktor penentu kinerja (Dastane, 2020). Faktor-faktor lain juga perlu dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja organisasi atau individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,350 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,350 point.

Temuan penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan nilai regresi sebesar 0.350. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja. Pada nilai regresi 0.350, tingkat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dikategorikan sebagai hubungan moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (Megawaty, et al., 2022), tetapi tidaklah menjadi satu-satunya faktor penentu kinerja. Terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan, dan sebagainya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, yang mencakup aspek-aspek seperti dukungan timbal balik, kejelasan peran, kolaborasi, pengakuan, dan dukungan dari atasan, dapat meningkatkan kinerja individu atau tim (Pawirosumarto, et al., 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa motivasi, kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja.

Namun, perlu diingat bahwa lingkungan kerja dapat bervariasi antara organisasi dan individu. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur hierarki, kebijakan perusahaan, dan dinamika tim juga dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Dalam kesimpulannya, penting bagi organisasi untuk memperhatikan

dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja individu dan tim (Priarso, et al., 2018).

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,638 ^a	,407	,396	2,926	1,554

Sumber: Hasil olah data, 2022

Hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,407 atau 40,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 40,7% sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641,210	2	320,605	37,447	,000 ^b
	Residual	933,218	109	8,562		
	Total	1574,429	111			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Diperoleh diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($37,447 > 2,690$), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai..dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai determinasi sebesar 63,8%. Nilai determinasi mengindikasikan seberapa besar variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dalam hal ini, nilai determinasi sebesar 63,8% menunjukkan bahwa 63,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sisanya, sebesar 36,2%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan yang inspirasional, berorientasi

pada tugas, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang positif, termasuk dukungan timbal balik, kejelasan peran, kolaborasi, pengakuan, dan dukungan dari atasan, juga dapat mempengaruhi kinerja dengan memberikan rasa motivasi, kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas.

Meskipun gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor individu, kemampuan, motivasi, dan faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola dengan baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta faktor-faktor lain yang relevan, guna mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Dastane, D. O. (2020). Impact of leadership styles on employee performance: A moderating role of gender. *Australian Journal of Business and Management Research*, 5(12), 27-52.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Erniwati, S., Ramly, M., & Alam, R. (2020). Leadership style, organizational culture and job satisfaction at employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 09-18.
- Hatta, D. S. (2020). *Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah BPKP Jawa Timur* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining linkage leadership style, employee commitment, work motivation, work climate on satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mohiuddin, Z. A. (2017). Influence of leadership style on employees performance: Evidence from literatures. *Journal of Marketing and Management*, 8(1), 18.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.

- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 4(1), 1-7.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The effect of transformational leadership style, work motivation, and work environment on employee performance that in mediation by job satisfaction variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165-176.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Wijaya, I. G. A. A. H., Resmi, N. N., & Suandana, G. (2022). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amerta*, 8(2), 102-122.
- Winarso, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38-49.