

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SMP Muhammadiyah 29 Sawangan

Desilia Purnama Dewi<sup>1)</sup>, Anugrah Sapto Hadi<sup>2)</sup>, Suwandi<sup>3)</sup>

Universitas Pamulang<sup>1,2,3)</sup>

Email korespondensi: dosen00810@unpam.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMP Muhammadiyah 29 Sawangan.. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari sampel staf pengajar dan administrasi melalui kuesioner terstruktur. Analisisnya menggunakan metode statistik, termasuk regresi berganda, untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pada penelitian ini mempunyai variabel bebas (X1) Gaya kepemimpinan, Variabel bebas(X2) Lingkungan kerja dan Variabel Terikat (Y) Kinerja. Pada penelitian ini sampel dihitung dengan menggunakan perhitungan Slovin Azhari yang kemudian didapat sampel berjumlah 26 responden. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan analisis regresi, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan Gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan motivasi inspiratif dan pertimbangan individual, terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang mencakup faktor-faktor seperti sumber daya yang memadai, suasana kolaboratif, dan saluran komunikasi yang jelas, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menyimpulkan bahwa agar SMP Muhammadiyah 29 Sawangan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, maka harus fokus menjaga pada Perbaikan lingkungan kerja dan juga pada peningkatan praktik kepemimpinan transformasional. Rekomendasi untuk penelitian di masa depan mencakup mengeksplorasi dampak jangka panjang dari variabel-variabel ini dan menguji faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Lingkungan kerja**

### PENDAHULUAN

Pada Zaman globalisasi yang terjadi saat ini, setiap organisasi harus mengalami perubahan dinamis agar mampu bersaing. Salah satu strategi penting adalah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompetitif. SDM adalah aset paling berharga, unik, dan tak terduga dari sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi membutuhkan SDM sebagai pengelola sistem, karena mereka adalah faktor sentral dalam pengelolaan organisasi. SDM berperan sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, produktivitas organisasi sangat bergantung pada produktivitas SDM.

Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpinnya. Ada ungkapan yang menyatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan suatu tugas, sehingga hal ini menempatkan pemimpin dalam posisi yang sangat krusial dalam organisasi. Gaya kepemimpinan menjadi penting karena manusia memiliki kelebihan dan keterbatasan. Karena kemampuan individu berbeda-beda, maka muncul kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menganalisa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu keberhasilan sebuah organisasi bergantung dengan bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan serta bergantung pada kesiapan karyawan dalam pemahaman mengenai operasional yang dibutuhkan di Organisasi.

Kenyamanan Lingkungan kerja akan membuat guru merasa nyaman, yang pada gilirannya akan memaksimalkan kinerja mereka dan meningkatkan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah kunci yang menentukan suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Para pemimpin perusahaan harus fokus pada kinerja karyawan, karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Di SMP Muhammadiyah 29 Sawangan, terdapat masalah komunikasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kesalahpahaman, disamping itu lingkungan kerja yang kurang memadai seperti ventilasi yang buruk dan ukuran ruangan yang kecil, yang menghambat kinerja optimal karyawan.

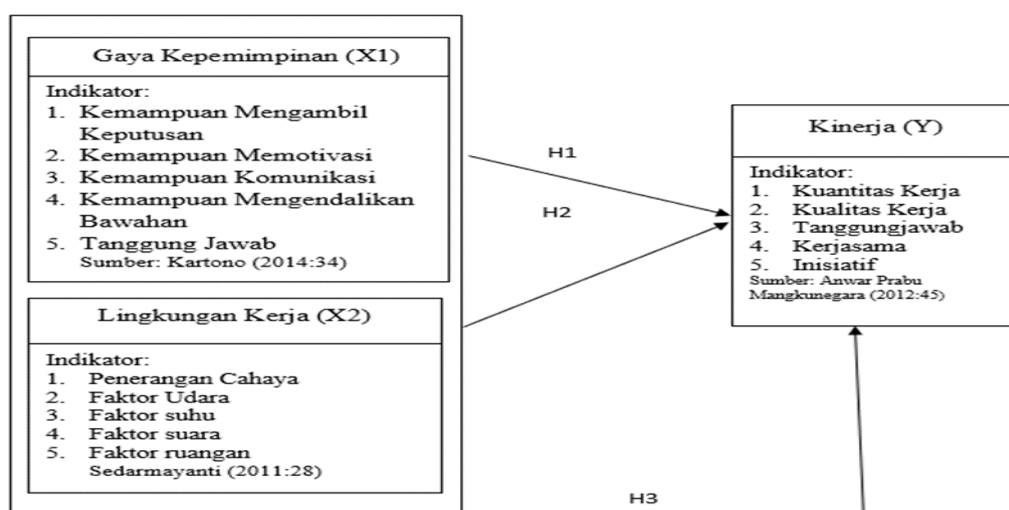
Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, Karena keterbatasan waktu, Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMP Muhammadiyah 29 Sawangan.

## **METODE PENELITIAN**

**Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berikut adalah Kerangka Berfikir yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin Azhari maka nilai  $n = 23,1$  dibulatkan keatas menjadi 24, akan tetapi untuk meningkatkan akurasi penelitian maka jumlah sample yang digunakan ditambah menjadi 26 guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengisian kuesioner data dapat diketahui bahwa dari sebanyak 26 guru yang menjadi responden penelitian, sebagian besar adalah laki-laki (57,7%) sedangkan perempuan sebesar 42,3%. Selanjutnya responden mayoritas berusia antara 25-34 tahun (38,5%), diikuti rentang usia 35-50 tahun (26,9%), 18-24 tahun (19,2%) dan jumlah terendah adalah berusia di atas 50 tahun (15,4%). Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 (84,6%), sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun (50%), diikuti masa kerja di atas 10 tahun (42,3%).

Secara keseluruhan, skor rata-rata mengenai Gaya Kepemimpinan sebesar 4,05 atau dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan berada dapat di klasifikasikan dalam keadaan Baik dan selanjutnya

Secara keseluruhan, skor rata-rata mengenai Lingkungan Kerja sebesar 4,10 atau dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berada dapat diklasifikasikan Baik.

Untuk variabel kinerja skor rata-rata mengenai Kinerja sebesar 4,13 atau dapat diinterpretasikan bahwa kinerja dapat diklasifikasikan dalam keadaan Baik. Terdapat 3 indikator kinerja yang dipersepsikan terendah, yaitu mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif untuk menangani pekerjaan, selalu memberi dukungan kepada rekan kerja lain agar dapat bekerja secara maksimal serta selalu hadir

ketempat kerja tepat waktu. Indikator kinerja dengan yang dipersepsikan paling tinggi adalah selalu berusaha memahami persoalan yang menjadi tanggung jawab saya dan merasa nyaman mengambil tanggung jawab atau tugas yang diberikan pimpinan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52503594
	Absolute	.097

Dari hasil uji data dapat diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas 0,05. Hasil tersebut menunjukkan data yang digunakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.495	2.020
	Lingkungan Kerja	.495	2.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,495 dan VIF 2,020. Nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat di antara variabel independen, sehingga model regresi ini tidak terindikasi gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.098	2.954		1.049	.305
	Gaya Kepemimpinan	-.038	.068	-.167	-.567	.576
	Lingkungan Kerja	.024	.127	.055	.187	.853

a. Dependent Variable: AbsRes

Dari hasil uji Glejser pada tabel di atas, diketahui pengaruh kedua variabel independen terhadap nilai Absolut Residual mempunyai nilai signifikansi 0,576 dan 0,853. Nilai sig > 0,05 menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, yang berarti model regresi tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.12 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794	.631	.599	2.633	1.449

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Melihat pada angka Durbin Watson sebesar 1,449 yang ada dalam interval 1,100 – 1,550 atau tidak dapat diambil kesimpulan pasti. Berdasarkan hasil tersebut dilakukan uji autokorelasi dengan teknik Run Test dengan hasil seperti dibawah ini :

**Tabel 4.13 Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.0000000
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	12
Total Cases	26
Number of Runs	12
Z	-.573
Asymp. Sig. (2-tailed)	.566
a. Mean	

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,566 > 0,05$  yang berarti model regresi tidak memiliki gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi

#### Model Persamaan Regresi

**Tabel 4.14 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9,117	5,169
	Gaya Kepemimpinan	,043	,118
	Lingkungan Kerja	,919	,222

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,117 + 0,043X_1 + 0,919X_2$$

Persamaan regresi di atas menggambarkan : (1) Nilai konstanta (a) 9,117 berarti apabila tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja, kinerja akan bernilai sebesar 9,117. (2) Nilai koefisien variabel Nilai koefisien X1 sebesar 0,043 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan sementara lingkungan kerja tetap konstan (0), maka kinerja akan meningkat 0,043 kali. Sedangkan nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,919 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat satu satuan sementara gaya kepemimpinan tetap konstan (0), kinerja akan meningkat 0,919 kali.

### Uji Korelasi

**Tabel 4.15 Uji Korelasi**

		Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	26
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	26

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja, dengan nilai koefisien

sebesar 0,596 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien 0,596 berada dalam rentang 0,40 – 0,60, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut berada dalam kategori sedang.

Selanjutnya pada variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,793 dengan signifikansi 0,000 berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,793 berada dalam interval 0,60 – 0,80 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel berada dalam kategori yang tinggi.

### Koefisien Determinasi

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 a	.631	.599	2.633	1.449

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji yang dilakukan dapat diketahui nilai R-square sebesar 0,794 yang bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 79,4% perubahan-perubahan yang terjadi dalam kinerja, disisi lain sisanya sebesar 20,6% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4.17 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.143	2	136.072	19.635	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.395	23	6.930		
	Total	431.538	25			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari hasil uji ini dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,635 dengan signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $19,635 > 3,422$ ) dan  $sig\ 0,000 \leq 0,05$  Oleh karena itu, secara bersama ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap

kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan.

### Uji Hipotesis Parsial

**Tabel 4.18 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.117	5.169		1.764
	Gaya Kepemimpinan	.043	.118	.065	.361
	Lingkungan Kerja	.919	.222	.747	4.145

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,361 dengan signifikansi 0,721. Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,361 < 2,069$ ) dan  $sig\ 0,721 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,145 dengan signifikansi 0,000. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,145 > 2,069$ ) dan  $sig\ 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,635 dengan signifikansi 0,000. Karena  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $19,635 > 3,422$ ) dan  $sig\ 0,000 \leq 0,05$ , dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa model penelitian ini dapat digunakan.

Berdasarkan analisis regresi dengan persamaan  $Y = 9,117 + 0,043X_1 + 0,919X_2$ , interpretasi model persamaan regresi tersebut adalah : (1) Nilai konstanta (a) sebesar 9,117 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka kinerja akan bernilai 9,117. (2) Nilai koefisien variabel  $X_1$  sebesar 0,043 berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja; artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan sementara lingkungan kerja tetap konstan (0), kinerja akan meningkat 0,043 kali. (3) Nilai koefisien variabel  $X_2$  sebesar 0,919 berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja; artinya, jika lingkungan kerja meningkat satu satuan



sementara gaya kepemimpinan tetap konstan (0), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,919 kali. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa , lingkungan kerja yang kondusif dan juga Gaya kepemimpinan yang mencakup komunikasi yang efektif, motivasi yang terus ditingkatkan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa , lingkungan kerja yang kondusif dan juga Gaya kepemimpinan yang mencakup komunikasi yang efektif, motivasi yang terus ditingkatkan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya pada persamaan Regresi yaitu:  $Y = 9,117 + 0,043X_1 + 0,919X_2$  , maka Lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan Gaya kepemimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D. P. Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Firmansyah, A & Mahardika, B. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hanggraeni, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hani, H T. 2016. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.,P. 2019. *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamsir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kartono & Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Nitisemito, A & Nuraini. 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, V. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.