

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KOTA BIMA

Diana Nurilah<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email Koresponden: nurillabima233@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima sebanyak 50 orang responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini memiliki jenis asosiatif dengan menjadikan kuesioner skala likert sebagai instrument penelitian. Data-data pendukung penelitian ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Kemudian setelah data dikumpulkan diolah dengan teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the work environment and leadership on employee performance at the Population Control and Family Planning Office in Bima City. The population used is all employees at the Office of Population Control and Family Planning in the City of Bima as many as 50 respondents. The sample in this study were 50 employees of the Bima City Population Control and Family Planning Office. The sampling technique was carried out using saturated sampling method. This research has an associative type by using a Likert scale questionnaire as a research instrument. Supporting data for this research were carried out using observation, interviews, questionnaires and literature study. Then after the data was collected it was processed using data analysis techniques consisting of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination test, t test and f test. the results of the study show that both partially and simultaneously the work environment and leadership affect the performance of employees at the Office of Population Control and Family Planning in the City of Bima.*

**Keywords:** Work Environment, Leadership, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan tentu mempunyai visi dan misi yang berbeda untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan, untuk pencapaian tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan ahli dibidangnya masing-masing karena sumber daya manusia memiliki peranan penggerak demi keberlangsungan kegiatan pemerintahan maupun operasional dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Dengan kata lain, kesuksesan suatu instansi dalam mewujudkan tujuan salah satunya sangat bergantung pada kemampuan para pegawai (Nazaruddinaziz dan Mulia, 2022).

Pentingnya sumber daya manusia tersebut mendasari organisasi atau instansi untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai (Pradana, 2019). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Marsih, 2019).

Kinerja yang baik harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik pula, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2012). Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Selain itu, sarana dan prasarana kerja yang memadai dipandang penting demi menunjang kinerja karyawan dan yang lebih penting lagi keamanan tempat kerja sangat dibutuhkan demi kelangsungan organisasi (Warista et al. 2022).

Selain lingkungan kerja yang baik, faktor pendukung kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dari atasan. kepemimpinan merupakan hal pokok dan kunci dalam kehidupan politik juga bernegara, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup serta keberlangsungan jalannya suatu organisasi (Kusumayanti, et al. 2020).

Menurut Zebua (2021) kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima merupakan dinas pemerintahan yang di serahkan wewenang tugas dan tanggung jawab menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan operasional, pembinaan, fasilitasi, advokasi dan sosialisasi pelaksanaan pengendalian penduduk, keluarga sejahtera dan keluarga berencana.

Berdasarkan observasi awal peneliti Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima, terdapat fenomena masalah terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini dilihat dari beberapa pegawai merasa ruang kantor terlalu bising dan sempit akibatnya pegawai tidak cukup leluasa sehingga mengurangi ruang gerak pegawai ketika bekerja. Selain itu, suhu udara pada tiap ruang kerja kurang dingin hal ini disebabkan adanya AC yang rusak sehingga kebanyakan pegawai merasa kurang nyaman bekerja di ruangan dan sering keluar ruangan karena kepanasan sehingga tidak memberikan suasana kerja yang nyaman, kurangnya interaksi antar karyawan dan antar karyawan dengan atasan menjadikan kurangny kerja sama yang baik.

Permasalahan terkait kepemimpinan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima yaitu terdapat beberapa pegawai kurang mampu memahami dan menerima arahan dari pemimpin sebagai komunikator, pimpinan kurang mampu menjadi motivator yang baik dengan bawahannya, serta kurang tegas ketika melakukan kontroler atau pengawasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai. Selain permasalahan terkait lingkungan kerja dan kepemimpinan, kinerja pegawai juga kurang optimal, hal ini ditandai dengan masih adanya beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai yang menunda-nunda pekerjaan serta ada pula pegawai yang tidak datang bekerja.

Permasalahan-permasalahan diatas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto, Sadia, Kec. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bima sebanyak 50 orang responden yang terdiri dari 29 orang pegawai yang berstatus PNS, 4 orang tenaga honorer, 11 orang tenaga

kontrak dan 6 orang yang bersatus tenaga sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bima. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sampling jenuh, yang dimana teknik sampling ini menggunakan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel. Penelitian ini memiliki jenis asosiatif dengan menjadikan kuesioner skala likert sebagai instrument penelitian. Data-data pendukung penelitian ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Kemudian setelah data dikumpulkan diolah dengan teknik analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
 Hasil uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,171	3,878	
	LINGKUNGAN KERJA	,268	,271	,143
	KEPEMIMPINAN	,978	,194	,732

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,171 + 0,268 X_1 + 0,978 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,171 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar 1,171.
- Nilai koefisien beta pada lingkungan kerja sebesar 0,268 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,268 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan sebesar 0,978 artinya setiap perubahan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,978 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

#### Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

##### Koefisien Korelasi

**Tabel 2**  
 Hasil uji Koefisien Kolerasi dan uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 <sup>a</sup>	,736	,725	2,483

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

**b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI**

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai *R Square* adalah sebesar 0,736. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
 Pemanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,736 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

**Uji Determinasi**

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,725 atau 72,5%, sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, stres kerja dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Hasil Uji t**

**Tabel 4**  
 Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	,302	,764
	LINGKUNGAN KERJA	,989	,328
	KEPEMIMPINAN	5,051	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima**

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,989 dengan nilai t-tabel sebesar 2,010 ( $0,989 < 2,010$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,328 lebih besar dari 0,05 ( $0,328 > 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bima” ditolak (H1 Ditolak).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, et al (2020) dan penelitian Wulan dan Purwati (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2019) dan penelitian Marsih (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima**

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,051 dengan nilai t-tabel sebesar 2,010 ( $5,051 > 2,010$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bima” diterima (H1 Diterima).

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Gupta (2017) dan penelitian Sukaisih, et al (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) dan penelitian Zebua (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Hasil Uji f**

**Tabel 5**  
 Hasil uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	806,842	2	403,421	65,459	,000 <sup>b</sup>
	Residual	289,658	47	6,163		
	Total	1096,500	49			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA						

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

### **Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima**

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 65,459 dengan nilai F-tabel sebesar 2,80 ( $65,459 > 2,80$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Bima” diterima (H3 Diterima).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, et al (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan baik secara parsial maupun secara simultan lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima.

Saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini adalah sebaiknya Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima terus meningkatkan kepemimpinan sehingga dapat mendorongnya kinerja pegawai agar lebih maksimal. Penulis

juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan guna memvalidasi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain taupun objek penelitian lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, stres kerja dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, Mustari, N. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3(1): 287–98.
- Andari. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Banten." *Jurnal sains manajemen* 2(2): 16–26.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, N. L. S., Gupta, I. G. B. W. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar." *Jurnal MBE* 3(1): 56–62.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)." *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- Haque, A. M. M., Burhanudin, A. Y., Sudarwati, Mukarromah, S. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cokro Supertirta Klaten." *Jurnal Edunomika* 05(02): 1044–54.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Rusli. 2021. "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada Pt. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima." *Jurnal Dimensi* 10(2): 425–38.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., Hakim, L. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam." *Jurnal Bening* 7(2): 178–92.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsih, Y. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Musi Banyuasin." *Jurnal Manajemen KompeteN* 2(2): 75–91.
- Nazaruddinaziz, Mulia, D. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(2): 1269–75.
- Pamungkas, A. S., Widowati, S. Y. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di RS Dr. Kariadi Semarang)." *Solusi* 18(3): 147–60.
- Pradana, M. R. A. 2019. "Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pesawaran." *Jurnal Relifansi* 5(2): 1–13.
- Saputri, R., Andayani, N. R. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam." *Journal of Applied Business Administration* 2(2): 307-316.
- Sedarmayati. 2012. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja." In *Bandung: Mandar Maju*.
- Suddin, A., Sudarman. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta." *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1): 1–8.

- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sukaisih, D., Sunarno, Sutono. 2022. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)* 1(3): 216-230.
- Warista, A., Efendi, Z. M., Pasaribu, A. H. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator di PT. Citra Indah Pertiwi." *Journal of Educational and Language Research* 1(7): 893–904.