

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SMK KESEHATAN GREEN PUTRA MEDIKA MADIUN

Mohammad Rosyidi

Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: Rosyidi2014@gmail.com

ABSTRACT

Improving the achievement of teachers and employees in an educational institution requires software and hardware. Software requirements include the Principal's leadership style, regulations, and School environment. While hardware is a physical facility and infrastructure. Both of these needs must be balanced and in accordance with the mission and vision that has been declared so that there is no imbalance in improving employee work performance. The purposes of this study was to find out (1) knowing leadership at Health Vocational School Green Putra Medika of Madiun, (2) work environment at Health Vocational School Green Putra Medika of Madiun, (3) Teacher and Employee Performance at Health Vocational School Green Putra Medika of Madiun, (4) the influence of leadership and work environment on the performance of Teachers and Employees at at Health Vocational School Green Putra Medika of Madiun. This type of research is experimental research. The subjects of the study were the principal and teachers and employees of Health Vocational School Green Putra Medika of Madiun. The results showed that there was not an influence of leadership and school environment on the performance of teachers and employees. It can be proven that the value of F_{count} is 2194. After converting with F_{table} based on the numerator $dk = k$ and the denominator $dk = (n-k-1)$ with an error level of 5%, it can be seen in the table of values for the distribution of F (attachment) the value of 4.95. It turns out that F_{count} is greater than F_{table} . Thus it can be stated that the influence of leadership, work environment, and organizational support together on personal performance is not significant.

Keywords: leadership, work environment, performance

PENDAHULUAN

Di masa yang akan datang, masyarakat kita jelas akan menghadapi banyak perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan sebelumnya, kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengaruh globalisasi.

Kegiatan pembangunan nasional suatu bangsa yang menjadi bagian tak terpisahkan dari perkembangan internasional akan menumbuhkan sistem pemerintahan yang berwawasan global. Oleh karena itu, aspek terpenting yang harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkembang atau maju dapatlah dikatakan akan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan (Wakerkwa, 2016). Salah cara yang paling efektif dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah Pendidikan (Hasiani, 2015). Sumber daya manusia tetap akan memegang peranan penting dalam pembangunan suatu bangsa, sebab sumber daya manusia disamping sebagai perencana pembangunan, pelaksana pembangunan juga sebagai pengawas

pembangunan. Sosok aparatur pemerintah merupakan bagian dari sumber daya manusia sebagai asset suatu bangsa yang perlu terus ditingkatkan kualitas sumber daya manusianya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mendukung administrasi pemerintahan pembangunan dalam GBHN Tahun 1999 yang menyebutkan bahwa arah kebijakan pembangunan aparatur negara adalah meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi.

Keberhasilan pembangunan akan terjamin apabila pimpinan mampu mengembangkan berbagai aspek organisasi dengan tepat. Dalam hal ini keteladanan dan para pemimpin menjadi sangat penting, karena pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kedisiplinan dan kemampuan pimpinan untuk menggerakkan orang yang dipimpinya untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin dalam manajemen perlu dibudayakan pola kepemimpinan yang efektif. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan atau dengan kata lain mutu kepemimpinan dalam organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya. Karena pemimpin merupakan tokoh sentral dalam organisasi atau perusahaan sehingga seorang pemimpin mempunyai daya yang luar biasa dalam menggerakkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Sosok seorang pemimpin yang ideal untuk melakukan pemberdayaan organisasi tidak hanya dibutuhkan seorang yang pintar, cerdas dan lain-lain, tetapi lebih dari itu seorang pemimpin haruslah seorang yang berwibawa dan selanjutnya dipadukan dengan jiwa seni yang tinggi. Jiwa seni diperlukan dalam upaya mengelola faktor-faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan kemudian di implementasikan ke dalam organisasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang tumbuh dalam organisasi tersebut. Menurut Ajefri (2017), kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Dengan kata gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Sebagaimana yang telah dikatakan oleh (Susiawan dan Muhid, 2015) bahwa Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin harus dikelola sedemikian rupa dan dalam mengimplementasikannya perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi karyawan/bawahan atau beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada, dengan demikian dapat terjalin kerjasama yang baik sehingga mampu menghimpun sumber daya yang ada dalam upaya memacu motivasi dan produktivitas kerja. Beragam sifat, sikap, tingkah laku, perangai maupun kepribadian manusia yang ada dalam organisasi akan menuntut ketrampilan yang tinggi dan seorang pemimpin dalam mengelola orang-orang tersebut.

Selain kepemimpinan, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Manusia adalah makhluk sosial dimana kebutuhan akan interaksi dengan orang lain adalah sesuatu yang wajib adanya. Fenomena ini ditegaskan oleh teori Maslow yang menyatakan bahwa setelah kebutuhan individu manusia terpenuhi maka kebutuhan yang selanjutnya adalah interaksi sosial. Mulai kebutuhan keamanan sampai dengan kebutuhan pengakuan akan eksistensinya.

Suasana lingkungan yang kompetitif dan kondusif akan memberikan hasil yang lebih baik, sedangkan lingkungan yang monoton dan stagnan kurang memberikan rangsangan untuk berkompetitif secara baik. Kondisi kompetitif akan memberikan rangsangan yang baik untuk berprestasi. Karyawan yang termotivasi bukan hanya menghasilkan prestasi standar tetapi prestasi luar biasa bukan tidak mungkin akan dicapai oleh karyawan tersebut. Seluruh organisasi, perusahaan dan aparat pemerintah akan sangat membutuhkan kondisi tersebut sebagai akselerasi peningkatan prestasi kerja karyawannya.

Lingkungan kerja yang baik tentu tidak terjadi dengan sendirinya. Kesadaran pimpinan akan sangat berpengaruh dalam memberikan peran dalam menciptakan lingkungan yang baik. Apalagi budaya paternalistik yang masih kental di Indonesia akan menuntut para pemimpin mempunyai andil lebih besar. Sehingga transformasi misi dan visi dalam membangun lingkungan yang baik memerlukan sarana komunikasi secara arif dan bijak.

Langkah dalam membangun lingkungan yang baik juga membutuhkan strategi yang komprehensif dan integral. Artinya langkah dalam membangun lingkungan yang baik tidak bisa dilakukan oleh salah satu departemen, pihak pimpinan tetapi keduanya harus mempunyai kesamaan cara pandang. Pimpinan merangsang karyawan dengan kebijakan reward yang relevan dan karyawan memberikan umpan balik dengan prestasi.

Pembangunan lingkungan kerja yang baik akan semakin relevan dengan tuntutan masyarakat akan kecepatan dan keaktifan aparat pemerintahan. Selama ini yang ada dalam masyarakat adalah birokrasi yang rumit dan sulit. Dengan semakin terbukanya informasi dan teknologi, maka menjaga irama kompetitif dan suasana kondusif. Pembangunan lingkungan kerja akan selalu bersifat dinamis. Dengan demikian karyawan akan selalu menghadapi tantangan-tantangan baru sehingga akan memacu karyawan untuk berprestasi secara dinamis pula.

Saat ini prestasi kerja karyawan dalam institusi pendidikan sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Faktor eksternal yang semakin menguasai, seperti tuntutan masyarakat akan integritas karyawan dan otonomi daerah sudah seharusnya direspon secara arif. Upaya nyata dalam merespon tantangan dan tuntutan tersebut adalah dengan prestasi kerja. Tuntutan masyarakat tersebut sekaligus menjadikan prestasi kerja karyawan tidak hanya diukur dengan keberhasilan mengerjakan tugasnya secara baik. Prestasi kerja karyawan pemerintahan juga akan diukur dengan seberapa besar karyawan tersebut merespon aspirasi masyarakat. Kalau dahulu perangkat aparat pemerintah adalah tuan yang harus dilayani oleh rakyatnya, sekarang harus dirubah Pelayanan secara total kepada masyarakat adalah sesuatu yang tidak bisa ditawar lagi.

Maka dari itu upaya internal dalam mendorong prestasi kerja karyawan adalah sangat relevan dan dibutuhkan. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai (Herlambang, Al Musadieg, dan Nurtjahjono, 2014). Kondisi ini bukan hanya untuk kebutuhan karyawan secara internal tetapi adalah kebutuhan seluruh jajaran instansi pemerintahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksperimen. Objek penelitian adalah SMK Kesehatan Green Putra Medika Madiun. penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Lingkungan Kerja), dan satu variabel terikat yaitu Y_1 (Kinerja Personal). Subjek penelitian ini adalah Kepala sekolah, Guru dan Karyawan. Instrumen pengumpulan data adalah observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Untuk menganalisis data penelitian menggunakan bantuan program SPSS for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan rerata ideal dan Standart deviasi maka dapat disusun standar skor kategori masing-masing variabel dan indikator untuk mengetahui prosentase kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja personal. Keseluruhan dari Standart Skor Kategori Variabel Penelitian tersebut selanjutnya ditabulasikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel Standart Skor Katagori Variabel Penelitian

Variabel	Skor	Kategori
Kepemimpinan (X_1)	45 – 75	Sangat baik
	32 – 45	Baik
	27 – 31	Sedang
	22 - 26	Kurang baik
Lingkungan Kerja (X_2)	45 – 75	Sangat baik
	37 – 45	Baik
	32 – 36	Sedang
	27 – 31	Kurang baik
Kinerja Personal (Y)	45 – 75	Sangat baik
	32 – 45	Baik
	28 – 32	Sedang
	23 – 27	Kurang baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Bertolak dari tabel di atas, hasil interval skor dari masing-masing variabel tersebut akan digunakan untuk menentukan keputusan kategori masing-masing variabel. Sedangkan golongan kategori tersebut digunakan sebagai pedoman dalam menyimpulkan hasil analisis deskriptif. Analisis deskriptif melalui bantuan program SPSS for windows menunjukkan bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 56.29 berada

- pada kategori sangat baik.
2. Variabel Lingkungan kerja diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 59,43 berada pada kategori sangat baik.
 3. Sedangkan Variabel kinerja Guru dan Karyawan di SMK Kesehatan Green Putra Medika Madiun diperoleh hasil sebesar 65,59, ini menunjukkan bahwa kinerja personal berada dalam kategori sangat baik.

Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 17.00, yang dapat dilihat dari **Correlations** ditemukan nilai **r** parsial antara Variabel X_1 (Kepemimpinan) dengan variabel Y (Kinerja Personal) atau r_{x_1y} sebesar 0,073. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel **Negatif Lemah**. Hubungan antara Variabel X_2 (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Personal) atau r_{x_2y} sebesar 0,253, hal tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut **Positif Lemah**.

Kemudian untuk mengetahui hubungan antara Variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka bisa dilihat dari **model Summary^b** nilai R sebesar 0,253. Nilai ini jika dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,237, maka $0,253 > 0,237$. nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Artinya, hubungan antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y) adalah **Positif dan Lemah**. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini ;



Gambar Hasil Nilai Hubungan Gelas Parsial dan Simultan

Sumber: Sugiyono dalam Statistik untuk penelitian, 2003

Hasil Analisis Regresi linier berganda

Selanjutnya Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 17.00, tuntut mengetahui pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat di masa mendatang, maka dapat dikemukakan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 53,115 + 0,315X_1 - 0,002X_2$$

Keterangan:

- X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Lingkungan Kerja
Y : Kinerja

Setelah besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja Guru dan Karyawan di SMK Kesehatan Green Putra Medika

Madiun (Y) diketahui dengan melihat nilai **Coefficient^a Regresi**. Nilai $a = 53.829$ artinya jika tanpa X_1 dan X_2 maka kinerja Guru dan Karyawan di SMK Kesehatan Green Putra Medika Madiun 53,115. Nilai $b_1 = 56.29$, artinya jika pengaruh Kepemimpinan naik sebanyak 1 kali maka Kinerja Personal akan naik sebanyak 56.29 kali dengan syarat nilai a dan X_2 diabaikan. Nilai $b_2 = 59.43$, artinya jika pengaruh Lingkungan Kerja naik satu kali, maka Kinerja personal akan turun sebesar 59.43 kali dengan syarat a dan X_1 diabaikan.

Fungsi persamaan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kinerja Guru dan Karyawan di SMK Kesehatan Green Putra Medika Madiun di masa mendatang, tergantung besarnya variabel X_1 dan X_2 . Jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tinggi, maka kinerja personal akan naik. Sebaliknya jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja rendah maka kinerja personal akan turun. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru dan Karyawan di SMK Kesehatan Green Putra Medika Madiun

Hasil Uji Hipotesis

Uji t_{hitung} pada hipotesis parsial

Untuk Pengujian Hipotesis parsial uji t melalui bantuan program SPSS 17.00 for windows. Dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada halaman lampiran didapatkan out-put *Coefficients(a)* t_{hitung} .

1. Hipotesis parsial antara kepemimpinan dengan kinerja personal t_{hitung} sebesar 0.142, nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih kecil dari t_{tabel} 1,986 dengan taraf kesalahan 5%, yang berarti H_a tidolak dan H_o diterima maka dapat dikatakan bahwa ada Pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y.
2. Uji hipotesis kedua yaitu X_2 (Lingkungan kerja) dengan Y (kinerja personal) nilai t_{hitung} sebesar 2.007, nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih kecil dari t_{tabel} 1,986 dengan taraf kesalahan 5%, yang berarti H_a diterima dan H_o tidolak maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y.

Uji F_{hitung} pada hipotesis Simultan

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis simultan secara bersama-sama, agar koefisien korelasinya dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan uji F. Adapun aplikasinya digunakan program SPSS 17.00 for windows. Hasil uji tersebut yang dapat dilihat dari *Anova(b)* nilai F_{hitung} ditemukan sebesar 2.194. Setelah dikonsultasikan dengan F_{tabel} yang didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5% dapat dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F (lampiran) nilainya sebesar 4,95. Ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja personal adalah tidak signifikan.

Hasil Uji Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya sumbangan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. Jika dilihat dari **model Summary^b** nilai determinasi ditemukan sebesar 0.064. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 64%, sisanya sebesar 36% untuk variabel kinerja personal dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja misalnya Standart upah, Hadiah, komunikasi antar personal dan sebagainya.

SIMPULAN

Berdasarkan pada analisa dan pembahasan yang telah disajikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif melalui bantuan program SPSS for windows dapat dilihat dari model *Descriptive Statistics* hasil prin out yang terdapat pada lampiran. Hasil analisis data tersebut menunjukkan sebagai berikut : Variabel Kepemimpinan diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 56,29 berada pada kategori sangat baik. Variabel Lingkungan kerja diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 59,43 berada pada kategori sangat baik. Sedangkan Variabel Kinerja personal diperoleh hasil sebesar 65,59, ini menunjukkan bahwa kinerja personal berada dalam kategori sangat baik.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka bisa dilihat dari **model Summary^b** nilai R sebesar 0,253. Artinya hubungan antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y) adalah **Positif dan Lemah**.
3. Nilai **Coefficient^a Regresi**. Nilai $a = 53,829$ artinya jika tanpa X_1 dan X_2 maka Kinerja Personal 53,829. Nilai $b_1 = 56,29$. Fungsi persamaan tersebut dapat digunakan untuk memprediksi besarnya Kinerja personal di masa mendatang, tergantung besarnya variabel X_1 dan X_2 . Jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tinggi, maka kinerja personal akan naik. Sebaliknya jika Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja rendah maka kinerja personal akan turun. Dari sini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personal.
4. Pengujian hipotesis simultan secara bersama-sama, agar koefisien korelasinya dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan uji F. Adapun aplikasinya digunakan program SPSS 17.00 for windows. Hasil uji tersebut yang dapat dilihat dari **Anova(b)** nilai F_{hitung} ditemukan sebesar 2,194. Setelah dikonsultasikan dengan F_{tabel} yang didasarkan pada $dk_{pembilang} = k$ dan $dk_{penyebut} = (n-k-1)$ dengan taraf kesalahan 5% dapat dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F (lampiran) nilainya sebesar 4,95. Ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja personal adalah tidak signifikan.
5. Besarnya sumbangan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. Jika dilihat dari model Summary^b nilai

determinasi ditemukan sebesar 0.064. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 64%, sisanya sebesar 36% untuk variabel kinerja personal dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja misalnya Standart upah, Hadiah, komunikasi antar personal dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajefri, F. 2017. Efektifitas Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* Vol 7 (I): 100-119.
- Gardjito, A.H.; Mochammad Al Musadieq, M.; Nurtjahjono, G.E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13 (1): 1-8.
- Hasiani, F. 2015. Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Pelalawan. *Jom FEKON* Vol. 2 (2): 1-15.
- Susilo Susiawan,S dan Muhid, A. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* Vol. 4 (3) :304 – 313
- Wakerkwa, O. 2016. Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat Di Desa Umbanume Kecamatan Pirimekabupaten Lanny Jay. *Jurnal Holistik*, Vol. 9 (17): 1-22.