

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI INTERPESONAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KARANGASEM

Ni Luh Sili Antari¹, Ni Luh Suarmini²

Pascasarjana Universitas Triatma Mulya, Bali^{1,2}

Abstract

In a government organization, success or failure in carrying out tasks and administering government is influenced by leadership, through leadership and supported by adequate government organizational capacity, the implementation of good governance will be more easily realized. In addition to leadership, another thing that is no less important in running the organization's wheels in government agencies is communication. Communication at the Department of Housing and Settlement Areas of Karangasem Regency is in the form of coordination and consultation regarding the duties and authorities of the agency. Communication with a personal approach needs to be done, to foster employee morale, in order to achieve the expected performance targets. The work environment is also very influential on performance in addition to leadership and communication above. The Department of Housing and Settlement Areas of Karangasem Regency is one of the government agencies in Karangasem Regency that is required to always provide friendly and good service to the people of Karangasem Regency. Therefore, employees of the Department of Housing and Settlement Areas of Karangasem Regency are required to have good performance as a benchmark for assessment from superiors. The sample in this study were 48 employees at the Department of Housing and Settlement Areas of Karangasem Regency. The determination of the number of samples used by the author in this study is by the census method based on the provisions put forward by Sugiyono (2002: 61-63), which says that: "Sample sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Another term for saturated sample is census. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variables of transformational leadership, interpersonal communication and non-physical work environment partially affect the performance of employees at the Department of Housing and Settlement Areas of Karangasem Regency.

Keywords: *Transformational Leadership, Interpersonal Communication, Physical Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya

untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan

transformatif sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformatif bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, hal lain yang tidak kalah penting didalam menjalankan roda organisasi di instansi pemerintahan adalah komunikasi. Komunikasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem berupa koordinasi dan konsultasi terkait tugas dan kewenangan instansi. Komunikasi dengan pendekatan personal perlu dilakukan, untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai, demi pencapaian target kinerja yang diharapkan. Karena terkadang permasalahan pribadi yang dihadapi pegawai bisa mempengaruhi kinerja instansi dan cenderung menurun. Menurut R. Wayne Pace (1979) mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi atau *communication interpersonal* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun hubungan pegawai dengan pegawai yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, instansi hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja

non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya pegawai merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem adalah salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Karangasem dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang ramah dan baik kepada masyarakat di Kabupaten Karangasem. Oleh karena itu pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem dituntut memiliki kinerja yang baik sebagai tolak ukur penilaian dari atasan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti apakah kepemimpinan transformatif, komunikasi Interpersonal dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan **transformatif** terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem?
2. Bagaimana pengaruh positif komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.
3. Bagaimana pengaruh positif Lingkungan kerja non fisik

terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.
2. Untuk menjelaskan pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan disamping itu penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Manajemen. Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti masalah yang sama di kemudian hari.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan pertimbangan dalam

menetapkan kebijakan instansi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, komunikasi Interpersonal dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Gorda (2004:151) kepemimpinan adalah tipe atau karakter atau cara seseorang didalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263):

- a. Kharisma
- b. Motivasi Inspiratif
- c. Stimulasi Intelektual
- d. Perhatian yang Individual

Komunikasi Interpersonal

Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian seseorang terhadap orang lain. R. Wayne Pace (1979) mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi atau *communication interpersonal* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung

dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung. Menurut Devito (1989), komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Sedangkan indikator komunikasi interpersonal menurut De Vito (2005:4) antara lain sebagai berikut:

- a. Keterbukaan (*openness*)
- b. Empati (*empathy*).
- c. Sikap Mendukung (*supportiveness*)
- d. Sikap Positif (*positiveness*)
- e. Kesamaan/Kesetaraan (*equality*)

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Selanjutnya Wursanto (2009:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja”. Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut (*indicator*)

- a. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik,

manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

- e. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all 1995:364). Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora 2006:34). Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
- b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
- c. Inisiatif (*Initiative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan desain deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem. dengan cara menggambarkan dan

menjelaskan secara terperinci mengenai masalah yang akan diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dari laporan penelitian berupa angket/kuesioner yang telah dikumpulkan, kemudian dianalisa dan dituturkan dalam bentuk kalimat untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Variabel Independent) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independent adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja non fisik.
2. Variabel Terikat (Variabel Dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas atau dependent adalah kinerja pegawai).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Karangasem yang berjumlah 49 orang. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik analisis statistik sederhana. Data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data kualitatif sehingga akan dilakukan pengukuran terlebih dahulu untuk mengkualifikasi data-data tersebut. Adapun tehnik analisi data yang digunakan adalah

1. Uji Instrument
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Uji Asumsi Klasik
4. Determinasi
5. F-test
6. T-test

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan

Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,173, ini berarti ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan uji t variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,040, ini artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

2. Pengaruh Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,317, ini berarti ada pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan signifikan uji t variabel komunikasi interpersonal (X2) memiliki

tingkat signifikan sebesar 0,033, ini artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dari uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan Kerja non fisik (X3) sebesar 0,350, ini berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,028, ini artinya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.
2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya adanya komunikasi yang baik dalam instansi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten

Karangasem.

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa bersemangat berkerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Karangasem.

Saran-saran

1. Instansi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan mengenai seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi pegawainya. Seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan yang baik bagi pegawainya sehingga pegawai akan melakukan hal yang baik juga yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Instansi harus lebih memperhatikan dan meningkatkan komunikasi interpersonalnya agar terciptanya kesetaraan dan kesamaan di lingkungan instansi. Dengan adanya kesetaraan dan kesamaan yang berlaku di dalam instansi akan menciptakan keadilan sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai dan akan menjadikan suatu motivasi agar bisa berkinerja lebih baik lagi.
3. Instansi harus dapat memperhatikan dan meningkatkan cara memperlakukan pegawai harus adil dan obyektif sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik pada pegawai. Dengan adanya keadilan yang berlaku dalam instansi akan menumbuhkan rasa kepercayaan diri karena pegawai merasa dihormati dan dihargai keberadaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, I.G.N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Astabrata Bali Bekerjasama Dengan STIE Satya Dharma .Singaraja. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka MANA 4439. UT. Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Handoko, Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit BPF. Yogyakarta
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Malayu S.P., Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ketiga belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo. S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupanjojo Heidjirachman dan Suad Husnan. 2005. *Manajemen Personalia*. Bagian Penerbit
- Rivai, Veithzal 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business. A Skill-Building Approach*. America: Thirt Edition. John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. CV Alfabeta. Bandung
- _____. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta. Bandung