

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA DI KANTOR UPT METROLOGI LEGAL
DINAS PERDAGANGAN KOTA SURAKARTA**

Tina Meilinda, Ida Aryati, Rochmi Widayanti, Fithri Setya Marwati
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta
Email: tinameilinda5@gmail.com

Abstrak

Untuk menilai kinerja pegawai pada Upt Metrologi Legal Dinas Perdagangan Kota Surakarta, penelitian ini akan melihat kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya. Penelitian eksplanatori dengan menggunakan metodologi kuantitatif merupakan metode yang digunakan. Seluruh anggota populasi yang berjumlah 50 orang dijadikan responden dengan teknik pengambilan sampel penelitian yang disebut dengan sampel jenuh, dan pengambilan sampelnya menggunakan bantuan SPSS dengan teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi. linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya tempat kerja, dan lingkungan semuanya bekerja sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja

Abstract

In order to assess employee performance at the Upt Legal Metrology Department of Trade in Surakarta City, this study will look at leadership, work environment, and culture.

Explanatory study using a quantitative methodology is the method used. All of the population's 50 members were used as respondents in the research sampling technique known as a saturated sample, and the samples used SPSS assistance with data analysis techniques such as validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, regression tests multiple linear, t tests, and test the coefficient of determination.

Based on the study's findings, it can be inferred that leadership, workplace culture, and environment all work together to affect employee performance.

Keywords: leadership, work culture, and work environment

Pendahuluan

Pendahuluan harus berisi

Kinerja merupakan hal yang krusial bagi suatu organisasi atau bisnis untuk maju, dan semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Kusjono & Ratnasari, 2019). Menurut (Arifin et al., 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh sekelompok pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. Menurut (Aryanata et al., 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu usaha sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang halal, benar secara moral, dan etis.

Menurut (Hadi & Abdurrahman, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, Usaha dan kesempatan. Pemimpin, pengikut, dan situasi adalah tiga komponen yang membentuk fenomena kepemimpinan yang rumit. Sebaliknya, Ricky dan Ronald (Wijono, 2018) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah proses menginspirasi bawahan atau pengikut agar berkeinginan untuk melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Ruliyansa, 2018) Budaya tempat kerja harus diperhitungkan saat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan karena akan membantu keberhasilan organisasi. Hal ini dilakukan dengan kesadaran setiap orang, yang diartikan sebagai sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tanggung jawabnya. serta kewajiban. Tempat kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan, menyediakan fasilitas dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan setiap kegiatan, sehingga produktivitas kerja fisik dan non fisik yang memadai akan meningkat. (Sari et al., 2020)

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2017: 6) *Explanatory research* didefinisikan atau sering disebut sebagai penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini mendeskripsikan posisi variabel-variabel yang diteliti dan hubungannya satu sama lain untuk memastikan bagaimana variabel independen yaitu kepemimpinan(X1), budaya kerja(X2), lingkungan kerja(X3) dan variabel dependen terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Surakarta dengan lokasi penelitian pada Kantor UPT Metrologi Legal Dinas Perdagangan Kota Surakarta di Jl. Popda No.1, Nusukan, Kecamatan. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135, dengan populasi 50 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi (R), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t yang diolah menggunakan *software* SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 1.

Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja
Di Kantor UPT Metrologi Legal Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Uji Validitas Instrumen

Variabel	Validitas instrument	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	> 0,05
Kepemimpinan (X1)	0,548	> 0,05
Budaya Kerja (X2)	0,704	> 0,05
Lingkungan Kerja (X3)	0,772	> 0,05

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), semua instrumen dinyatakan valid

Tabel 2.
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	>0,6 reliable
Kepemimpinan (X1)	0,705	>0,6 reliable
Budaya Kerja (X2)	0,760	>0,6 reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,762	>0,6 reliable

Uji realibilitas terhadap 50 orang yang menjadi sampel dengan menggunakan uji statistik *Cronbach alpha (a)*, dengan menggunakan lah data SPSS, apabila nilainya lebih besar dari 0,6, maka instrumen dinyatakan reliebel.

Uji Normalitas

Tabel 3.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08448765
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,056
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dengan hasil data yang diperoleh nilai value Asymp, Sig. (2 tailed) sebesar 0,200 (0,200 > 0,05) sehingga data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF

1 (Constant)	20,681	4,125			
Kepemimpinan	-,090	,113	-,132	,967	1,034
Budaya Kerja	,086	,096	,158	,859	1,165
Lingkungan Kerja	-,141	,112	-,221	,870	1,149

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas telah menunjukkan bahwa data dari nilai VIF variabel Kepemimpinan sebesar 1.034, variabel Budaya Kerja sebesar 1.165 dan variabel Lingkungan Kerja 1.149 dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai < 10. Untuk nilai toleransi dari variabel kepemimpinan sebesar 0.967, variabel budaya kerja sebesar 0.859 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.870 dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai toleransi > 0.10. Dari hasil tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	1,782	2,419		,466
Kepemimpinan	-,062	,067	-,152	,359
Budaya Kerja	-,069	,056	-,211	,232
Lingkungan Kerja	,096	,065	,253	,151

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0.359, variabel budaya kerja sebesar 0.232, variabel lingkungan kerja sebesar 0.151 dari ketiga data tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas karena > 0.05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.343	2.961		1.986	,262
Kepemimpinan	,123	,114	,114	1.106	,271
Budaya Kerja	,315	,153	,201	2.062	,042
Lingkungan Kerja	,313	,093	,329	3.371	,001

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ini diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3.343 + 0.123 X_1 + 0.315 X_2 + 0.313 X_3$$

Keterangan :

X1= Kepemimpinan

X2 = Budaya Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja
Di Kantor UPT Metrologi Legal Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Pengujian secara bersama (Uji F)

Uji F memiliki fungsi untuk melihat pengaruh dari kepemimpinan, budaya kerja & lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai F hitungnya. Uji F tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 6.
Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.551	3	72.686	14.698	.000 ^a
1 Residual	20.735	17	4.945		
Total	24.286	20			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasar tabel diatas Nilai F sebesar 14,698 dengan tingkat nilai signifikan 0,000 diperoleh dari hasil uji F pada tabel di atas. Jika Fhitung Ftabel ($14,698 > 2,7023$), maka H_0 ditolak. Itu kurang dari 0,05, menghasilkan nilai signifikan 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja semuanya memainkan peran penting dalam seberapa baik kinerja karyawan. Uji statistik F mengukur pengaruh simultan (bersama/bersama) variabel X terhadap variabel Y.

Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Uji t adalah hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil pengujiannya secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 7.
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.343	2.961		1.986	.262
1 Kepemimpinan	.317	.114	.196	2.182	.071
Budaya Kerja	.315	.153	.201	2.062	.042
Lingkungan Kerja	.313	.093	.329	3.371	.001

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil output diatas maka menghasilkan uji t sebesar 1.986.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual atau parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Rumusan hipotesis yang digunakan :

H_0 : Kinerja tidak meningkat secara signifikan oleh variabel kepemimpinan.

- Hi: Variabel kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.182 > 1,986$) dan nilai probabilitas = $0,071 > 0,05$ (taraf signifikansi 5%), maka untuk (H_0) diterima, artinya tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan.
2. Budaya Kerja
Rumusan hipotesis yang digunakan :
Ho : variabel Kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh budaya kerja.
Hi: Kinerja yang bervariasi secara signifikan dipengaruhi oleh budaya kerja.
Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.062 > 1,986$) dan nilai probabilitas = $0.042 > 0,05$ (taraf signifikansi 5%), maka untuk H_0 ditolak, artinya berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan.
3. Kerja
Rumusan hipotesis yang digunakan :
Ho : Tidak ada korelasi yang terlihat antara variabel lingkungan kerja dan kinerja.
Hi: Faktor lingkungan kerja meningkatkan kinerja secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 diketahui bahwa H_0 ditolak karena lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai karena nilai dari probabilitas = $0,001 < 0,05$ (batas signifikansi 5%) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,371 > 1,986$).

Uji Adjusted R Square

Hasil analisis data diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,548, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi (dapat menjelaskan) sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya sebesar 45,2% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8.
Uji Adjusted R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.568	.548	1.785
a.	Predictors : (Constant):		kepemimpinan,	budaya kerja,
			lingkungan kerja	
b.	Dependent Variable: kinerja			

Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari analisis data dan hasil pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya:

1. Kinerja pegawai pada UPT Badan Meteorologi Hukum Dinas Perdagangan Kota Surakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan.
 2. Budaya kerja UPT Badan Meteorologi Hukum Dinas Perdagangan Kota Surakarta berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 3. Kinerja pegawai pada Kantor UPT Meteorologi Hukum Dinas Perdagangan Kota Surakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.
- Tiga unsur yaitu kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan menurut hasil evaluasi variabel dengan uji F.

Bibliografi

- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91–98.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Aryanata, Y. H., Nurhidayah, N., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Farha, Y. A. (2021). *PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI KANTOR PUSAT DITJEN PAJAK*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Fariz, M. (2022). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. UMSU.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2), 1470, 1494.
- Hadi, S., & Abdurrahman, A. (2019). Pengaruh Sarana Kerja Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan Landasan Ulin Selatan Kota Banjarbaru. *Administaus*, 3(3), 57–92.
- Juliansyah, E. (2017). Strategi pengembangan sumber daya perusahaan dalam meningkatkan kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(2), 19–37.
- Kasandra, D., Frinaldi, A., & Lanin, D. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Pengemudi Angkutan Umum Kota Terhadap Kepuasan Penumpang di Kota Padang. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 38–49.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.

- Martini, I. A. O., & Sarmawa, I. W. G. (2019). The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), 15–21.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak perubahan lingkungan kerja non fisik masa pandemi COVID-19 bagi karyawan toserba barokah kota Kediri. *PENATARAN: Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 46–56.
- Pertiwi, T. P., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202–208.
- Prabowo, A., & Budiyo, B. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA SURABAYA 1. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Ruliyansa, R. (2018). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI ANUGERAH KITO MAKMUR JAYA (AKMJ) BELITANG OKU TIMUR. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 82–91.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31–44.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756–765.
- Sugiyono, P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Tampubolon, S. H., & Safaria, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 151–157.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- <https://metrologi.kemendag.go.id>