



Pengaruh Karakter Pimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar

Zulfadli¹, Fitriliana*², Ijal Fahmi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

fitriliana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakter pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji bersama-sama dan uji parsial dimaksud untuk mengetahui secara bersama-sama dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Sampel penelitian ini sebanyak 80 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji simultan antara variabel karakter pimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Secara parsial variabel karakter pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar.

Kata kunci: *Karakter Pimpinan dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Lembaga instansi dan perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memerlukan pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan organisasi yang diwadahi. Agar roda organisasi berfungsi dengan maksimal dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, keberadaan pimpinan dan karyawan yang memiliki kompetensi dan integritas merupakan suatu keharusan mutlak yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi. Suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau karyawan didalamnya. Kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja setiap karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut akan berkembang atau tidak.

Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis atau jasa dituntut efektif serta efisien agar perusahaan tersebut dapat berkembang. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. (Mauliza dan Hanum:2022). Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau manajer bisa dilakukan dengan banyak cara yaitu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat kinerja para karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ikhbar dan Hadi:2022)





Kompensasi dan integritas merupakan wujud dari sumber daya manusia yang merupakan suatu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu lembaga, instansi dan perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, semua lembaga dan instansi serta perusahaan selalu berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya melalui penciptaan suasana lingkungan kerja yang baik agar pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan aktivitas termotivasi, dengan demikian kerja karyawan akan maksimal. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nurhastuti (2011:32) “Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dengan program peningkatan kualitas kehidupan dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi”.

Dalam sebuah manajemen organisasi, karakter pimpinan menentukan suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan target-target pekerjaan yang telah ditetapkan. (Mauliza;2020). Pimpinan dan karyawan merupakan sebuah sumber daya yang tidak dapat dipisahkan. Pimpinan dan karyawan harus saling berkolaborasi dalam profesionalisme kerja supaya mampu memberikan pelayanan publik agar dapat mencapai perkembangan dan dapat menghadapi persaingan-persaingan dalam dunia usaha. Ini sejalan dengan ungkapan Peoni (2014:102) “Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi yang tidak dapat dipungkiri bahwa segala sesuatu yang dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang bersal dari manusia hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri”.

Pimpinan organisasi memegang peran penting dalam mencapai target-target tujuan perusahaan dan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, untuk terwujudnya semua itu tidak terlepas dari karakter pimpinan bagian terintegrasi dari integritas pimpinan. Menurut Simanjuntak (2013:39) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, dan metode kerja sebagai pengaruh baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Karakter pimpinan juga merupakan sifat individu yang akan dilihat, dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. (Juned, Sanjaya dan Ikhbar:2021) Jika karakter individunya baik maka pimpinan tersebut akan sangat diteladani dan dihormati, maka tumbuhlah lingkungan kerja yang baik juga serta akan tumbuh pada karyawan rasa kecintaan terhadap pekerjaan dan menghasilkan keikhlasan karyawan dalam bekerja yang baik dan benar. Namun juga sebaliknya, sifat dan budaya diri serta akhlak yang buruk dari pimpinan seperti sering marah-marah, emosional yang tidak terkontrol, sering membedakan karyawan, sering mengejek, selalu melindungi karyawan yang disukai walaupun salah, dan masih banyak perilaku tidak baik yang akan memberi pengaruh buruk kepada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Unsur karakter pimpinan dan lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga merupakan bagian sumber daya manusia dalam mewujudkan visi misi suatu perusahaan.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah karakter pimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakter pimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar.





METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Jl. Tanggul Krueng Aceh, Siron, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian berhubungan dengan pengaruh karakter pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar yaitu sebanyak 110 orang. Besar sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel terpilih dari rumus slovin adalah sebanyak 80 orang pegawai yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. Sumber data diperoleh dari data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan variabel independen adalah karakter pimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik.

PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

TABEL 1.1
Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,798	,357		2,236	,028
Karakter Pimpinan (X1)	,251	,099	,242	2,544	,013
Lingkungan Kerja (X2)	,547	,095	,547	5,746	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1.1, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,798 + 0,251X_1 + 0,547X_2 + e$$

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,487	,55355

a. Predictors: (Constant), karakter pimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)





Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,707 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 70,7%. Artinya faktor karakter pimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar.

Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,487 artinya bahwa sebesar 48,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan karakter pimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 51,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh karakter pimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1 Regression	23,574	2	11,787	38,466	3,117	,000 ^b
Residual	23,594	77	,306			
Total	47,168	79				

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,466 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,117. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (38,466) lebih besar dari F_{tabel} (3,117). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel karakter pimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh karakter pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat di lihat pada Tabel 1.1. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Karakter Pimpinan (X_1)





Pengaruh karakter pimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (2,544) lebih besar dari t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa karakter pimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2)

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1.1 nilai t_{hitung} (5,746) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,991) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakter pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar dengan nilai sebesar 25,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakter pimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar dengan nilai sebesar 54,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Karakter pimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar dengan nilai sebesar 70,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 5.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Nurhastuti. (2011). *"Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Penerimaan PPH Pasal 25 yang Dimoderasi oleh Tingkat Kepatutan Pajak Badan pada KPP Pratama Se-DKI Jakarta"*. Jakarta : Skripsi FE UPN "Veteran".





- Peoni, Harianus. (2014). *“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- RADHIANA, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Saiful, A. M. R. I., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- Simanjuntak. (2013). *“Jurnal Manajemen Bisnis : Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering”*. Universitas Kristen Petra, Vol. 1 No. 2
- YUSUF, Z., SARBOINI, & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>

