

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KANTOR KECAMATAN SINGKEP KABUPATEN LINGGA

Keizzy Dalfi^{1*}, Razak Persada², Agus Susanto³

Universitas Terbuka, Indonesia^{1,3}

Universitas Nagoya Indonesia, Indonesia²

Email: keizzy110676@gmail.com*

Abstrak

Permasalahan kinerja merupakan permasalahan yang dinamis dan akan selalu mengalami perubahan, terutama terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya di organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Data primer dalam penelitian ini adalah kuisioner yang disebar ke 41 pegawai Kantor Kecamatan, sedangkan data sekunder diambil dari laporan akuntabilitas dan laporan Kecamatan Singkep dalam angka yang diterbitkan BPS. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket yang dibuat dengan skala likert. Kemudian data dianalisis secara deskriptif dan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa $0,033 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kantor Kecamatan. Berdasarkan penelitian nilai signifikansi antara budaya organisasi dan kinerja Kantor Kecamatan adalah $0,338 > 0,05$ yang menunjukkan tidak adanya pengaruh diantara budaya organisasi dan kinerja Kantor Kecamatan. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi antara lingkungan kerja dan kinerja Kantor Kecamatan adalah $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Singkep. Kesimpulannya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Kecamatan Singkep.

Kata kunci: Kinerja, Kepemimpinan Transformasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja.

Abstract

Performance problems are dynamic problems and will always experience changes, primarily related to developments in science and technology which will affect leadership styles and culture in the organization. Therefore, this research aims to find out the influence of leadership, organizational culture, and work environment on employee performance. The research method used in this study is to use an associative quantitative approach. Primary data in this study were questionnaires distributed to 41 District Office employees, while secondary data was taken from accountability reports and Singkep District reports in figures published by the BPS. The instrument in this study was a questionnaire made with a Likert scale. Then the data were analyzed descriptively and then tested the hypothesis with multiple linear regression and the coefficient of determination. The results of this study indicate that $0.033 < 0.05$, which means that transformational leadership has an effect on the performance of the sub-district office. Based on the research, the significance value between organizational culture and sub-district office performance is $0.338 > 0.05$, indicating no influence between organizational culture and sub-district office performance. The results

How to cite: Dalfi, K., Persada, R., & Susanto, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Singkep Kabupaten Lingga. *Syntax Literate*. (9)3. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i3>

E-ISSN: 2548-1398

showed that the significance value between the work environment and the performance of the District Office was $0.000 < 0.05$ which indicated that there was an influence between the work environment on the performance of the Singkep District Office. In conclusion, transformational leadership, organizational culture, and work environment jointly influence the performance of Singkep District.

Keywords: Performance, Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Environment.

Pendahuluan

Dinamika perubahan seiring dengan perkembangan zaman yang terjadi pada organisasi-organisasi sektor publik menuntut para *stakeholder* organisasi untuk bisa beradaptasi dengan kondisi perubahan yang terjadi. Kantor Kecamatan Singkep, merupakan basis sentral pemerintahan tingkat kecamatan yang memiliki fungsi sebagai pusat pengendalian operasional pemerintahan yang dipimpin oleh seorang Camat. Kemudian berkaitan dengan peran Kecamatan Singkep sebagai Kecamatan yang paling maju serta berpenduduk paling padat di Kabupaten Lingga menjadikan Kantor Kecamatan Singkep memiliki peran strategis dalam pembangunan wilayah kecamatan. Berdasarkan hasil obesrvasi dapat dsimpulkan terdapat beberapa aspek akuntabilitas dan kinerja yang belum mencapai target 100% seperti pada bidang pelayanan administrasi perkantoran, kesediaan sarana dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur. Hal itu semua menjadi pekerjaan rumah instansi Kecamatan Singkep dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansinya. Hal tersebut menjadi permasalahan kinerja yang ada di Kantor Kecamatan Singkep.

Berdasarkan hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2021 Nomor 08.a./KPTS/I/2021 menjelaskan mengenai hasil kinerja selama satu yang di dalamnya memuat mengenai rencana kerja serta pencapaian serta kesesuaian pelaksanaan program pelayanan dengan standar yang berlaku. Berikut adalah indikator sasaran dari program yang dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Singkep pada tahun 2020:

Tabel 1. Realisasi Program Pelayanan Kantor Kecamatan Singkep tahun 2020

No	Indikator Sasaran	Target	Realisasi
1	Presentase tersedianya pelayanan administrasi perkantoran	100%	96,52%
2	Presentase tersedianya sarana dan prasarana aparatur	100%	96,01%
3	Presentase tersedianya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	100%	-%
4	Presentase tersusunnya perencanaan, evaluasi, monitoring, dan pelaporan program dan kegiatan	100%	99,19%
5	Presentase tersedianya peningkatan peran kecamatan	100%	91,48%

Sumber: LAKIP Kantor Kecamatan Singkep 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan mengenai lima indikator yang menjadi sasaran program pelayanan di Kantor Kecamatan Singkep. Pada indikator ke tiga tingkat realisasi tidak terlaksana atau 0%, hal tersebut dikarenakan berkaitan dengan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur masih terdapat kekurangan aparatur di Kantor Kecamatan Singkep saat ini. Penambahan jumlah aparatur dilaksanakan melalui Analisa jabatan yang kemudian dilanjutkan dengan rekomendasi pembukaan lowongan ASN pada seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penambahan terakhir dari aparatur di

Kantor Kecamatan Singkep adalah dalam bentuk formasi Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Honorer Lepas di mana fungsi tersebut tidak memadai untuk menjalankan beberapa tugas fungsional di Kantor Kecamatan Singkep yang lazimnya harus dilaksanakan oleh seorang ASN yaitu PNS atau PPPK, hal tersebut menyebabkan kekosongan pada beberapa fungsi pelayanan di Kantor Kecamatan Singkep sehingga program pelayanan menjadi terhambat, serta dapat disimpulkan tidak terdapat peningkatan sumber daya aparatur di Kantor Kecamatan Singkep. Padahal dalam mengelola sebuah instansi dibutuhkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik, karena MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Alex, 2015). Terlebih lagi jika berbicara kantor kecamatan, bagian yang paling disorot adalah pelayanan. Jika MSDM tidak berjalan dengan baik, maka pelayanan akan terhambat.

Berkaitan dengan indikator pelayanan administrasi perkantoran diisi dengan kegiatan pelayanan administrasi seperti penyediaan jasa administrasi keuangan, penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan, rapat-rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah dan semuanya hampir terlaksana dengan baik. Namun untuk program peningkatan peran kecamatan memiliki presentasi yang paling rendah di antara indikator lainnya hal tersebut dikarenakan masih kurangnya partisipasi dan peran Kecamatan dalam kegiatan kemasyarakatan serta pembangunan sarana dan prasarana serta pemberdayaan masyarakat desa, di mana program terfokus hanya pada kelurahan.

Indikator-indikator pada table 1, sebenarnya menjelaskan mengenai representasi dari fungsi kinerja yang ada pada Kantor Kecamatan Singkep, mengenai pencapaiannya adalah suatu *output* yang dapat dijadikan sebagai evaluasi ke depan, sehingga perlu untuk ditelusuri mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kelemahan peran strategis dalam pelayanan masih dapat dirasakan pada kinerja Kantor Kecamatan Singkep dimana respon dari pada pegawai terhadap beban kerja masih lambat, beberapa faktor seperti status kepegawaian, tunjangan, insentif, sarana kerja menjadi penyebab dari keterlambatan respon tersebut, pada sisi lain tuntutan pekerjaan terus menerus datang dan harus segera diselesaikan, proses penyelenggaraan pemerintahan dalam skala kecamatan membutuhkan komposisi sumber daya manusia yang tanggap respon dan kemampuan berdasarkan kualifikasi serta kompetensinya.

Sebagai salah satu agen dalam memberikan pelayanan publik, organisasi sektor publik dalam hal ini adalah pemerintahan tetap membutuhkan standar kinerja bagi para aparaturnya dalam mengutamakan profesionalisme, pelayanan yang berkualitas serta pelayanan yang berbasis *new public services* (Jr, Raffo, & Clark, 2018). Oleh sebab itu perlu diketahui dan ditelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut.

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi serta lingkungan kerja, di mana faktor-faktor tersebut dapat secara terintegrasi mempengaruhi level kinerja suatu organisasi dan tentunya masing-masing memberikan implikasi (Setiawan & Muhith, 2013).

Permasalahan terjadi ketika tidak terdapat suatu *effort* dalam penyelesaian tugas sehingga pekerjaan diselesaikan dengan hasil seadanya atau dengan kualitas yang minim. *Output* utama dalam hal ini adalah pelayanan yang diberikan, dengan adanya kinerja internal yang minim maka dapat dipastikan pelayanan yang diberikan juga tidak memiliki kualitas yang baik.

Pengaruh teknologi dan digitalisasi pada sistem pekerjaan juga menjadi tantangan

tersendiri, pada sisi lain, perkembangan teknologi seharusnya memberikan akses kemudahan bagi setiap aparatur pemerintahan dalam menjalankan tugasnya, namun keterbatasan pengetahuan dan kurangnya pelatihan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan berkualitas.

Digitalisasi memberikan peranan penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan termasuk pada skala kecamatan. Adanya konsep *E-Government* memberikan maksud untuk pemebrian akses pekerjaan yang lebih sederhana dan terintegrasi dengan cara mengurangi proses manual. Hal tersebut tentunya menjadi tuntutan dalam pekerjaan yang ada di Kantor Kecamatan Singkep.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh sistem pendelegasiannya dalam hal ini adalah kinerja pemimpin. Konsep Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Permasalahan dari kepemimpinan di Kantor Kecamatan Singkep adalah adanya kesulitan bagi peran Camat dalam melakukan pendelegasian tugas serta kurangnya pemahaman para aparatur dalam mencerna informasi dan instruksi dari pimpinanya.

Keistimewaan dari kepemimpinan transformasional dari jenis-jenis kepemimpinan lainnya dapat dilihat dari kelengkapan aspek dalam kepemimpinan tersebut (Marwansyah, 2010). Kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan terhadap organisasi karena memiliki karakteristik visioner, dapat menjadi contoh bagi para bawahan dikarenakan memiliki karakteristik yang menginspirasi di dalamnya.

Selain itu kepemimpinan transformasional memiliki ciri penting yaitu kemampuan dalam beradaptasi, hal ini sangat penting dalam menghadapi perubahan fenomena atau perubahan kebijakan organisasi yang bersifat fluktuatif. Pemimpin dituntut harus memiliki pemikiran terbuka dan menerima semua jenis keadaan. Hal terakhir yang menonjol dari kepemimpinan transformasional adalah sifat progresif, atau berani dalam membuat perubahan ke arah yang lebih baik.

Kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya ini menjelaskan mengenai fungsi struktural organisasi dan adanya konsep pendelegasian bawahan sehingga mengandung resiko kesenjangan beban kerja. Permasalahan di Kantor Kecamatan Singkep adalah terdapatnya kesenjangan beban kerja di mana hal tersebut dipengaruhi oleh status kepegawaian para aparatur. Para pegawai yang berstatus tenaga honorer lepas merasakan bahwa beban kerja yang mereka tanggung lebih banyak dan adanya ketidakadilan dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memberikan implikasi terhadap pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya dan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Alex, 2015). Permasalahan lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Singkep merepresentasikan lingkungan kerja fisik, kondisi luas tempat kerja yang dirasakan kurang memadai serta sarana dan prasarana yang tidak memenuhi dengan kriteria pelaksanaan *new public services*, menyebabkan kendala tersendiri dalam operasional Kantor Kecamatan.

Beberapa penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai dikarenakan adanya kesepakatan dan kesepahaman para pegawai terhadap keinginan pemimpinnya sehingga dapat meningkatkan mutu kinerja (Mahkota, Sintaasih, & Rahyuda, 2017) dan (Muhajir, 2016).

Penelitian ini dilakukan guna melanjutkan penelitian (Gita & Yuniawan, 2016) yang meneliti mengenai pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan perbedaan di dalam penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel lingkungan kerja serta disesuaikan pada lingkungan sektor publik dalam hal ini adalah pemerintah kecamatan.

Berdasarkan hasil studi lapangan dapat dijelaskan bahwa masih terdapat beberapa kasus yang merepresentasikan kurangnya profesionalisme kinerja dan koordinasi antar sesama pegawai sehingga aktivitas yang dilakukan tidak mengarah kepada tujuan dan sasaran instansi. Peran kepemimpinan yang masih harus ditunjukkan dan budaya kinerja disiplin sesuai dengan prosedur serta perbaikan lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik merupakan variabel yang dapat membentuk faktor sentral tersebut.

Permasalahan di atas akan sangat mempengaruhi efektifitas dari berjalannya sistem Pemerintahan di Kecamatan, hal ini akan berpengaruh pada bentuk layanan yang diberikan. Kemudian pada akuntabilitas yang dilaporkan ke dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) tentu akan mempengaruhi pada bagian pelayanan publik. Selain itu hal ini juga berpengaruh pada evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di mana Kecamatan Singkep belum pernah mendapatkan nilai A pada SAKIP yang diberikan oleh pihak Aparat Pengawasan Intern Pemerintahan (APIP).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja merupakan permasalahan yang dinamis yang berarti akan selalu mengalami perubahan terutama terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan mempengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya di dalam organisasi. Penulis merasa bahwa permasalahan tersebut layak untuk ditelusuri dan dikaji secara ilmiah melalui sebuah penelitian, oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam artikel ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini ada data primer yang merupakan data asli yang diambil dari kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai kantor Kecamatan Singkep (Sunyoto, 2013), data sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada di instansi, dalam penelitian ini data sekundernya adalah mengenai pencapaian target yang diperoleh dari Laporan Akuntabilitas Kantor Kecamatan Singkep dan Laporan Kecamatan Singkep dalam Angka yang diterbitkan oleh BPS Kabupaten Lingga (Sunyoto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Singkep sejumlah 41 orang, menurut jika subjek kurang dari 100, maka sebaiknya populasi diambil semua (Arikunto, 2013). Waktu penelitian dilakukan pada bulan maret 2022, dengan lokasi Kantor Kecamatan Singkep.

Artikel ini menggunakan instrument dalam melakukan pengumpulan data, di mana instrument penelitian digunakan untuk menghasilkan data kualitatif, dengan instrument berupa skala (Sugiyono, 2016). Adapun penelitian ini skala yang digunakan adalah Skala *Likert*, dimana skala ini dipakai karena bisa mengukur sikap dan perilaku manusia (Sugiyono, 2016). Skala *Likert* yang digunakan dalam artikel ini adalah Skala *Likert* 5 poin karena responden dalam penelitian ini adalah orang asia. Penggunaan skala *Likert* 5

didasarkan pada penelitian terdahulu mengenai preferensi tanggapan dapat berhubungan dengan perbedaan latar belakang budaya, di mana melibatkan orang Asia dan Amerika menunjukkan bahwa mereka memiliki kemungkinan untuk memilih titik tengah dan menghindari tanggapan yang ekstrim pada skala *Likert* (Likert, 1932). Kemudian hasil dari skala *Likert* akan diukur melalui skala ordinal, yang mana skala ordinal dalam penelitian ini diperlakukan sebagai skala interval (Jr., Black, Babin, & Anderson, 2014). Degradasi jawaban pada skala pengukuran skala *Likert* yang diberikan skor untuk keperluan kuantitatif, terdapat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jawaban dan Skor Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju/selalu/sangat positif	1
Setuju/sering/positif	2
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/jarang/negatif	4
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif	5

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Penelitian ini melakukan metode pengumpulan data secara survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data, di mana responden dapat mengisi baik pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap, responden tersebut mengembalikan kepada peneliti (Adams, Khan, Reaside, & White, 2007). Adapun data ini diambil dari pegawai di kantor kecamatan singkep.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif guna membantu peneliti dalam memahami dan menjumlahkan data sehingga dapat digambarkan dan dideskripsikan dengan baik (Adams, Khan, Reaside, & White, 2007). Selanjutnya dilakukan verifikasi untuk menjustifikasi hasil dari deskripsi sebuah penelitian melalui pengolahan data atau angka pada alat statistic (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis diantaranya analisis Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi. Model analisis statistik, model regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2016) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

α = nilai konstan

b_1 = koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional

X_1 = Variabel Kepemimpinan Transformasional

b_2 = koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Variabel Budaya Organisasi

b_3 = koefisien regresi Budaya Organisasi

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

b_3 = koefisien regresi Lingkungan Kerja

e = *Error Term*

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Hasil dan Pembahasan

Dalam menjelaskan variable kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja serta kinerja kantor kecamatan Singkep maka dibutuhkan statistik deskriptif yang menjelaskan keterlibatan responden dalam penelitian ini.

Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	53,7	53,7	53,7
	Perempuan	19	46,3	46,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver 23 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 41 responden terdapat 53,7% laki-laki atau sebanyak 22 orang sedangkan perempuan adalah sebanyak 46,3% atau 19 orang.

Usia Responden

Tabel 4. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 tahun	5	12,2	12,2	12,2
	26-30 tahun	3	7,3	7,3	19,5
	31-35 tahun	9	22,0	22,0	41,5
	36-40 tahun	6	14,6	14,6	56,1
	41-45 tahun	8	19,5	19,5	75,6
	46-50 Tahun	6	14,6	14,6	90,2
	> 50 tahun	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver 23 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 41 responden, usia yang paling banyak adalah berada pada rentang 31-35 tahun yaitu sebesar 22% atau sebanyak 9 orang sedangkan usia yang paling sedikit adalah pada rentang 26-30 tahun yaitu sebesar 7,3% atau sebanyak 3 orang.

Status Kepegawaian Responden

Tabel 5. Status Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Negeri Sipil	13	31,7	31,7	31,7
	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	17	41,5	41,5	73,2
	Pegawai Honorer (THL)	10	24,4	24,4	97,6
	Tenaga Sukarela, Pendamping dan lain-lain	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver 23 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 37 responden, pegawai dengan status sebagai Pegawai Tidak Tetap adalah yang paling banyak yaitu sebesar 40,5% atau sebanyak 15 orang, sementara pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil hanya sebesar 43,4% atau sebanyak 12 orang, sedangkan status kepegawaian yang paling sedikit adalah tenaga sukarela yaitu hanya ada 1 orang.

Pendidikan Responden

Tabel 6. Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S-1 (Sarjana) / D4 (Sarjana Terapan)	16	39,0	39,0	39,0
D-1/D-2/D-3 (Diploma)	4	9,8	9,8	48,8
SMA Sederajat	21	51,2	51,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver 23 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 41 responden, pegawai dengan jenjang pendidikan paling banyak adalah SMA sederajat yaitu sebesar 51,2% atau sebanyak 21 orang, sedangkan pegawai dengan pendidikan terakhir S-1 atau D4 adalah sebesar 39% atau sebanyak 16 orang.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Kantor Kecamatan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai signifikan dari kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$) hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kantor kecamatan singkep. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James Mc.Groger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi, (Muhith & Setiawan, 2013). Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Gita & Yuniawan, 2016) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Asumsi-asumsi peran seorang pimpinan yang memberikan pengaruh baik secara karakter maupun secara kinerja merepresentasikan adanya pengaruh secara langsung terhadap lingkungan organisasi dari seorang pimpinan yang menjabat.

Jika dikaitkan dengan kondisi nyata yang ada pada Kantor Kecamatan Singkep dapat dijelaskan mengenai peran camat dalam memimpin organisasi. Camat yang menjabat saat ini dapat dikatakan memiliki perspektif baik bagi sebagian besar pegawai dan masyarakat hal tersebut dapat dilihat dalam beberapa kasus penyelesaian masalah yang telah dilaksanakan.

Sebagai seorang pimpinan yang menjabat, pimpinan disini juga memberikan contoh moral karakter dari segi keagamaan dan kebersamaan antar pegawai hal tersebut ditunjukkan dari karakter religius pimpinan serta keikutsertaan pimpinan dalam setiap keaktifan kerja pegawai dan ikut terjun langsung mendampingi jika dibutuhkan.

Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kantor Kecamatan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai signifikan dari budaya organisasi adalah sebesar 0,338 atau lebih besar dari 0,05 ($0,338 > 0,05$) hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja kantor kecamatan singkep. Budaya organisasi yang merupakan kebiasaan yang dipengaruhi oleh rutinitas serta filosofi yang ada di organisasi tidak serta-merta membawa dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tutu, Areros, & Gogahang, 2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adanya budaya organisasi hanya merupakan bentuk dari karakteristik kebiasaan dalam bekerja. Hal ini tidak akan merubah target dan sasaran dari organisasi itu sendiri, melainkan hanya ciri khas dari cara bekerja yang sebenarnya tetap mengarah kepada tujuan yang ditetapkan.

Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Singkep dapat digambarkan seperti cara bekerja pada organisasi pemerintahan umumnya. Kebiasaan dan kekeluargaan antar pegawai terkadang melekat pada cara bekerja. Sebagai contohnya seorang pegawai yang bukan memiliki tupoksi pada bidang tertentu akan tetapi selalu membantu rekannya sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut tidak begitu mempengaruhi dari tujuan pekerjaan melainkan hanya bentuk solidaritas antar pegawai.

Gambaran lain pada budaya organisasi di Kantor Kecamatan Singkep adalah mengenai ketergantungan terhadap keputusan pimpinan. Keputusan pimpinan dapat merepresentasikan sebuah instruksi untuk dilaksanakan dan kadang bersifat mutlak, namun pada sisi lain para aparatur juga dituntut untuk memiliki inisiatif dalam setiap proses pemecahan masalah. Kreatifitas juga dituntut agar dapat memajukan serta membawa suatu perubahan positif pada organisasi selama hal tersebut tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Ketergantungan tersebut dapat terlihat ketika para pegawai selalu menunggu pimpinan datang dalam menyelesaikan suatu program atau dengan kata lain selalu bergantung pada keikutsertaan pimpinan. Hal tersebut dikarenakan adanya budaya yang kaku dalam pekerjaan yang menyebabkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan akan dilakukan atas dasar keikutsertaan pimpinan. Akan tetapi permasalahan tersebut tidak mempengaruhi inti dari pekerjaan dan tetap terlaksanakan sesuai dengan target dan tujuan sehingga tidak mempengaruhi kinerja Kecamatan Singkep.

Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Kantor Kecamatan (Y).

Lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi. Setiap organisasi pasti akan menciptakan lingkungan kerjanya sendiri. Berdasarkan hasil regresi dapat dilihat nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kantor Kecamatan Singkep.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Josephine & Harjanti, 2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi dan pegawai. Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh dari sisi fisik seperti sarana dan prasarana kerja sementara lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh dari sisi emosional seperti keharmonisan antar pegawai dan rasa kebersamaan antara orang-orang di organisasi.

Berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada di Kantor Kecamatan Singkep dapat dijelaskan bahwa sarana dan prasarana menjadi kebutuhan vital dalam proses pelaksanaan

tugas. Sebagai contoh keberadaan kendaraan dinas sangat dibutuhkan oleh seksi pemerintahan, keamanan dan ketertiban di Kantor Kecamatan Singkep, dikarenakan penugasan survey ke daerah-daerah yang berada di lingkup kecamatan memiliki jarak yang cukup jauh. Hal tersebut juga berlaku bagi seksi perencanaan dan evaluasi yang membutuhkan perangkat/*device* komputer serta jaringan internet yang memadai dalam menyelesaikan proses perencanaan kecamatan.

Kondisi fisik bangunan dan ruang kantor Kecamatan Singkep saat ini dapat dikatakan cukup untuk menampung pegawai yang bertugas, namun kebutuhan dalam pembangunan serta penambahan ruangan kerja tetap dibutuhkan mengingat masih banyak dibutuhkannya tenaga aparatur di kecamatan. Secara umum kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Singkep telah penuh walaupun terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditambah. Keberadaan lingkungan tersebut memberikan dampak efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas para aparatur kecamatan.

Kesimpulan

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pembangunan ekonomi memiliki unsur-unsur pokok dan sifat yang mencakup beberapa aspek kunci. Pertama, pembangunan ekonomi merupakan suatu proses yang menandakan adanya perubahan yang terjadi secara kontinu. Kedua, pembangunan ekonomi merupakan usaha yang bertujuan meningkatkan pendapatan per kapita. Selanjutnya, peningkatan pendapatan per kapita harus berlangsung secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Terakhir, pembangunan ekonomi melibatkan perbaikan sistem kelembagaan di berbagai sektor, termasuk ekonomi, politik, hukum, sosial, dan budaya. Sistem kelembagaan ini dapat dilihat melalui dua aspek, yaitu perbaikan dalam aturan main (*rule of the games*), baik aturan formal maupun informal, dan organisasi (*players*) yang mengimplementasikan aturan main tersebut. Dengan demikian, pembangunan ekonomi bukan hanya terfokus pada aspek pendapatan semata, melainkan juga menekankan pentingnya perubahan berkelanjutan, perbaikan kelembagaan, dan upaya lintas sektor untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

BIBLIOGRAFI

- Adams, J., Khan, H. T., Reaside, R., & White, D. I. (2007). *Research Methods for Graduate Business and Social Science Students*. India: SAGE Publications India.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babbie, E. (2014). *The Basics of Social Research*. United States of America: Cengage Learning.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 161-170.

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Poduksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3), 1-8.
- Jr, R. W., Raffo, D. M., & Clark, L. A. (2018). Charisma as an attribute of transformational leaders: what about credibility? *Journal of Management Development*, 37(6), 512-524.
- Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. Upper Saddle Rivers: Pearson Prentice Hall.
- Jr., J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Second Edition)*. California: SAGE Publications, Inc.
- Likert, R. (1932). A Technique for The Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology. APA PsycNet*, 1-54.
- Mahkota, N. W., Sintaasih, D. K., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengarug Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3985-4014.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhajir, H. M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Teamwork terhadap Kinerja Organisasi Pondok Pesantren Modern di Kabupaten Ponorogo*. Malang: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Muhith, A., & Setiawan, B. A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D, Cetakan ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Tutu, R. V., Areros, W. A., & Gogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Inernational Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24-29.

Copyright holder:

Keizzy Dalfi, Razak Persada, Agus Susanto (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

