

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *JOB DESCRIPTION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFISIENSI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Rosnaida

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Kisaran

Email :rosnaida250@gmail.com

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor gaya kepemimpinan, *job description*, lingkungan kerja dan efisiensi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara gaya kepemimpinan, *job description* dan lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, *job description* dan lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap efisiensi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, *Job Description*, Lingkungan Kerja, Efisiensi Kerja.

ABSTRACT

The theory used in this paper is organizational management theory and human resources by focusing more on the factors of leadership style, job description, work environment and work efficiency which are the variables in this study. The method used in this study is a survey approach. This type of quantitative descriptive research and the nature of research are explanations. Data collection method is by interview, questionnaire and documentation study. The results showed that simultaneously there was a very significant influence between leadership style, job description and work environment on the work efficiency of employees at the Investment and Integrated Licensing Services Office of Labuhanbatu Utara Regency and partially showed a significant influence between leadership style, job description and environment work on employee work efficiency in the Office of Investment and Integrated Licensing Services in North Labuhanbatu Regency and partially the most dominant influence on employee work efficiency is leadership style.

Key words : Leadership Style, Job Description, Work Environment, Work Efficiency.

I. PENDAHULUAN

Persoalan yang terjadi adalah sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tidak dapat mendukung jabatan atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Karena adanya ketidaksesuaian pembagian kerja yang dimiliki pegawai terhadap jabatan yang sedang diduduki. Ketidaksesuaian ini dapat memberikan dampak bagi penurunan kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada tidak dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakandalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai.

Rendahnya keahlian menjadi salah satu alasan mengapa tenaga kerja didalam suatu organisasi tidak dapat didayagunakan dengan efisien, selain itu masalah kondisi lingkungan kerja juga sangat mengganggu tenaga kerja, sehingga mereka tidak dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan juga mereka tidak dapat didayagunakan dengan efisien oleh pimpinan perusahaan akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Selain masalah tersebut, tidak konsistennya pegawai-pegawai terhadap pekerjaannya juga turut mengakibatkan susahnya pegawai-pegawai didayagunakan secara efisien. Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan, *job description* dan lingkungan kerja terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara".

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2017.

B. Populasi dan Sampel Pengujian Hipotesis

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sejumlah 32 orang pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut:

Hasil Uji Serempak (Uji F) Hipotesis

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.138	3	25.121	16.687	.000 ^a
	Residual	246.243	28	4.042		
	Total	310.381	31			

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (16.687) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 yaitu gaya kepemimpinan, *job description* dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman

Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

C. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.056	.000
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	6.678	.014
	Job Description (X_2)	6.623	.019
	Lingkungan Kerja (X_3)	6.612	.018

a *Dependent Variable:* Efisiensi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan (6,678) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,678 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel gaya kepemimpinan (0,014) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,014 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh

yang dominan terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel *job description* (6,623) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,623 > 1,67$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel *job description* (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,19 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel *job description*. Dengan demikian, secara parsial *job description* berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (6,612) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,612 > 1,67$, sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel lingkungan kerja (0,018) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,19 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan

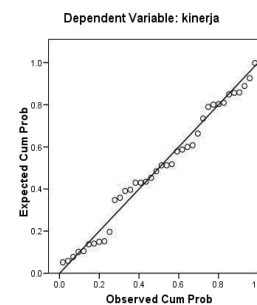
Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Jika nilai p lebih besar dari 0.1 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak atau dengan kata lain sebaran data yang kita uji mengikuti distribusi normal. Kesimpulan yang sama juga bisa diperoleh dengan melihat kurva normal berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Gambar 1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas dan hubungan yang terjadi cukup besar. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai *standard error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan (X ₁)	.878	1.022
	Job_Description (X ₂)	.852	1.043
	Lingkungan_Kerja (X ₃)	.831	1.038

a Dependent Variable: Efisiensi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

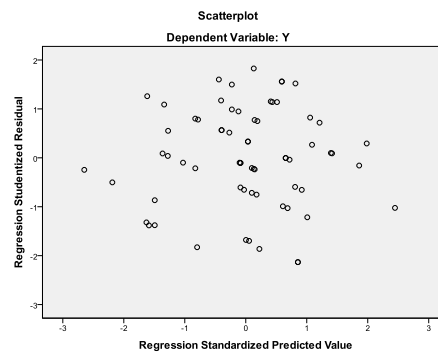
Berdasarkan pada Tabel 3 yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel gaya kepemimpinan (X₁), job description (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sedangkan nilai Tolerance > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain. Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat terlihat dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3. yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

IV. KESIMPULAN

1. Secara serempak variabel gaya kepemimpinan, job description dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan

Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan, *job description* dan lingkungan kerja sangat menentukan dalam peningkatan efisiensi kerja pegawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara, artinya Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara harus senantiasa mempertimbangkan gaya kepemimpinan, *job description* dan lingkungan kerja dalam peningkatan efisiensi kerja pegawai pada Kantor Penanaman

Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh lebih dominan dari pada *job description* dan lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan lebih menentukan dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Labuhanbatu Utara harus selalu berupaya menjaga model gaya kepemimpinannya kepada pegawainya agar pegawai dapat mencapai efisiensi kerja yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, Richard Y dan Mark J Curtin. *Membangun Tim Mandiri*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2004.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2005
- Gibson, *Organization, Alih Bahasa Iriyadi*, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang, 2002.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. UGM Press, Yogyakarta, 2003.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta, 2006.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2002.
- Ishak, Arep dan Tanjung, Henri, *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2003.
- Knippenberg and Hogg, *Human Resources Management*,

- Thomson Learning Asia,
Singapore, 2003.
- Likert, Rensis, *Organisasi Manusia:
Nilai dan Manajemen*, Edisi
Baru, Terjemahan, Penerbit
Erlangga, Jakarta, 2006.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*.
Penerbit Andi, Yogyakarta,
2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*. PT.
Remaja Rosdakarya. Bandung,
2007.
- Mardiana, *Manajemen Produksi*,
Penerbit Badan Penerbit IPWI,
Jakarta, 2005.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian
dan Hubungannya dengan
perusahaan*, Penerbit Alumni,
Bandung, 2002