



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward*, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja ASN Di Kantor Camat Wohu

Oleh :

Dyah Ayu Firkah Islamiyah *)

Nurhajati **)

Khalikussabir *)**

E-mail: riskariska69863@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In the Pandemic era in 2020 the whole world experienced both economic difficulties and difficulties in other matters related to human activities in interacting and communicating face-to-face, this also applies to the Indonesian state so that in early March when the corona virus had entered Indonesia, the central government and The local government responds quickly to this, one of which is the general policy that is carried out is to limit social relations, calls for activities outside the home both for religious activities such as worship and also for economic activities such as traders and institutional activities such as labor, employees, students. and the State Civil Apparatus (ASN). This kind of policy inevitably has to be taken by the central and regional governments with the aim of protecting their people so they can avoid dangerous diseases even though they have to sacrifice economic stability which could decline.

Keywords : *The Influence of Leadership Style, Reward, Work Environment and Organizational Commitment on ASN Performance in Wohu Sub-District Office*

Pendahuluan

Latar Belakang

Di era Pandemi pada tahun 2020 seluruh dunia mengalami kesulitan baik kesulitan ekonomi maupun kesulitan dalam hal lainnya berhubungan dengan aktivitas manusia dalam berinteraksi maupun berkomunikasi secara tatap muka, hal tersebut juga berlaku pada negara Indonesia sehingga pada awal Maret ketika virus corona sudah memasuki Indonesia pemerintah pusat maupun pemerintah daerah merespon hal ini dengan cepat salah satunya kebijakan yang umum di lakukan ialah membatasi hubungan sosial, himbauan untuk melakukan aktivitas di luar rumah baik bagi aktivitas keagamaan seperti ibadah dan juga bagi aktivitas ekonomi seperti para pedagang serta aktivitas kelembagaan seperti tenaga kerja, karyawan, siswa maupun Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan seperti ini mau tidak mau harus di ambil pemerintah pusat maupun daerah dengan tujuan melindungi rakyatnya agar terhindar dari penyakit yang membahayakan walaupun di sisi harus mengorbankan stabilitas ekonomi yang bisa saja menurun Menurut Mangkunegara (2014: 09) Kinerja karyawan, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai dengan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ini memungkinkan orang untuk berinteraksi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sebagai imbalan atas gaji dan penghargaan lain yang diterima.”

Sedangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek tentang cara mengelola serta mengatur pegawai dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan. “Menurut penelitian yang dilakukan Citraningtyas dan Djastuti (2017); Fariski dan Wahyuati (2017), yaitu semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat diketahui dari penelitian Citraningtyas dan Djastuti itu bahwa lingkungan kerja berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.”

Tujuan riset ini merupakan buat mengenali secara simultan ataupun parsial style kepemimpinan, kompensasi, area kerja, komitmen organisasi, serta cerminan kinerja ASN di Kantor Camat Woha.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Mangkunegara(2014: 09), kinerja karyawan merupakan mutu serta kuantitas pekerjaan yang dicoba oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, seorang sudah bekerja untuknya. Kamu bisa berhubungan dengan organisasi"

Tujuan Penelitian Kinerja

Menurut Alwi yang dikutip dari Khairul (2010: 191), secara teoritis tujuan penelitian kinerja digunakan untuk evaluasi dan pengembangan, berikut uraian solusi dari kedua karakteristik tersebut.

1. *Evaluation* salah satu tujuan penelitian kinerja ialah untuk mengevaluasi aktivitas para pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai dasar dalam pemberian kompensasi serta mengevaluasi sistem seleksi.
2. *Development* bertujuan sebagai penilaian berbentuk rapor per individu untuk mengetahui kelemahan-kelemahan maupun prestasi yang pernah di capai.

Mengkunegara (2002:68), “Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feel back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.”

Gaya Kepemimpinan

Kemudian “menurut Rivai (2009:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.” “Kreitner dan Kinicki (2005,299) mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau *leadeship* di definisikan

sebagai suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.”

Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan “Menurut Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sikap. Sikap seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seseorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai saat, pegawai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen. Temperamen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan. Adanya variasi temperamen.
4. Watak. Watak seseorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*) ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*)”

Reward

Menurut Echolas dan Shadily, 2010: 485), "kamus bahasa Inggris reward berarti reward atau hadiah. Kesenangan yang diberikan setelah seseorang melakukan apa yang mereka inginkan. Reward itu karena kita melakukan sesuatu. Itu adalah sesuatu yang Anda berikan kepada seseorang. Sesuatu itu wajar seperti tanda terima kasih dan perhatian. "

Lingkungan Kerja

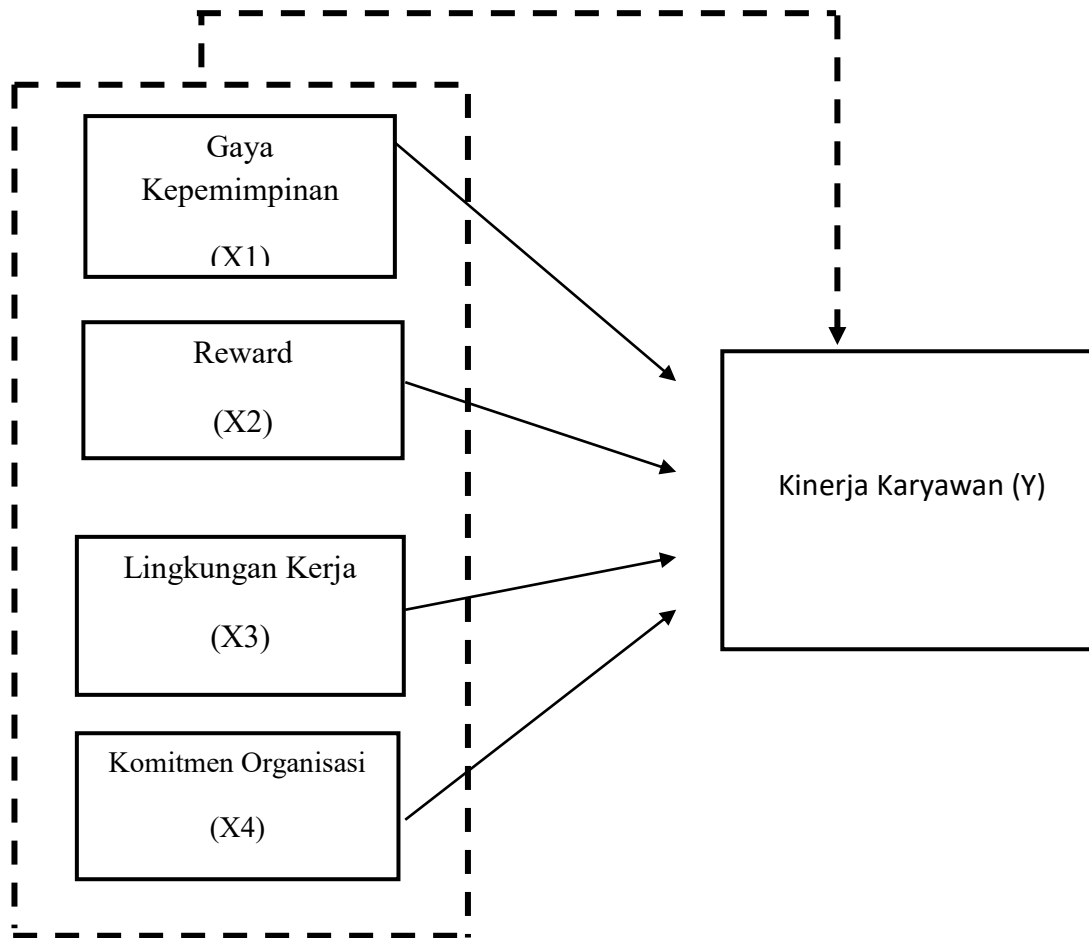
Menurut Sumantri (2016) sikap, nilai, norma dan emosi yang dimiliki oleh pekerja dan karyawan secara umum berkaitan dengan lingkungan kerja, khususnya perusahaan. dan lingkungan kerja, merupakan budaya psikologis, budaya atau kepribadian perusahaan. Dapat mewakili. "

Dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dijelaskan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik yang ada pada sekitar pekerjaan mencakup sumber daya yang ada, budaya, kultur, maupun kepribadian dari suatu perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan bagi satu organisasi dalam terciptanya sumber daya manusia yang memiliki ikatan emosional yang sangat baik, dengan adanya komitmen pegawai dengan organisasi maupun perusahaan maka akan semakin tinggi pula organisasi yang dijadikan tempat bernaung dalam menciptakan sumber daya manusia yang andal.

Kerangka Konseptual Penelitian Iskandar (2008: 54) Penjelasan teoritis model konseptual variabel penelitian berkenaan dengan variabel penelitian yang diteliti yaitu keterkaitan teori-teori yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat.



Gambar 2.2.6 Kerangka Konseptual

Keterangan:

— : Parsial
 - - - : Simultan

Untuk populasi dalam survei ini, Kantor Kecamatan Woha memiliki 60 pegawai ASN :

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik deskriptif inferensi Menggunakan program SPSS. Kedua analisis ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan statistik untuk memperkirakan besarnya dampak perubahan dalam satu peristiwa atau lebih. Survei juga menggunakan media survei, media dokumen, dan data sekunder. Kuesioner survei adalah survei tertutup. Artinya, survei ini diberikan langsung kepada responden.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori di atas maka penelitian dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut, yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan, Reward, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan variabel *Reward* terhadap variabel kinerja ASN.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.
- H5 : Terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja ASN

Metode Analisis

Uji Instrumen , Uji Validitas, Uji Rehabilitas

Uji normalitas yang digunakan merupakan uji Smirn of Kolmogrof(K- S) buat mengenali signifikansi informasi berdistribusi wajar. Ada sebagian syarat bersumber pada uji normalitas K-S(Priyono, 2015).

- a. Apabila sig(signifikan) maupun nilai probabilitas 0, 05 sampai data berdistribusi wajar
- b. Apabila(signifikan) maupun nilai probabilitasnya 0, 05, sampai data tidak berdistribusi wajar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk(Priyatno, 2010: 61), analisis regresi berganda ialah jalinan linier antara 2 maupun lebih variabel bebas Analisis ini bertujuan buat mengukur kekuatan jalinan antara 2 variabel dan memprediksi nilai Y bersumber pada nilai X menggunakan model persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji anggapan klasik digunakan buat mengenali apakah ada penyimpangan pada hasil analisis

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

- a. Uji-F
Uji ini menunjukkan apakah segala variabel independen dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen.
- b. Uji-t
Uji ini digunakan buat mengenali gimana pengaruh tiap- tiap variabel leluasa(leluasa) terhadap variabel terikat.

Pembahasan Deskriptif

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Hasil yang diperoleh dalam riset ini nilai t lebih kecil dari tingkat signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sebagian berpengaruh terhadap kinerja Kantor ASN Woha BIMA NTB.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja ASN

Hasil yang diperoleh dalam riset ini diketahui bahwa nilai t lebih besar dari tingkat signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi parsial tidak mempengaruhi kinerja Kantor Pusat ASN Woha BIMANTB.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil ini diketahui bahwa lingkungan kerja nilai t hitung kinerja ASN kantor camat woha BIM

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN

Hasil yang diperoleh dalam riset komitmen organisasi terhadap nilai kinerja ASN kantor camat woha BIMA NTB.

Penutup

Simpulan

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah di implementasikan, sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan dibentuk oleh indikator sikap seorang pemimpin, kebiasaan memegang peranan utama, temperamen gaya perilaku, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan.
- Reward* dibentuk oleh indikator gaji, tunggangan karyawan, bonus/insentif, penghargaan *intrapersonal*, promosi, penghargaan *intrinsic*.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja direfleksikan oleh indikator keamanan.
- Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdul Rivai dan Darsono Prawinegoro. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ahmad S. Ruky. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegm, 2014. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

-
- Arifin, Bambang Syamsul. 2015. *Psikologis Sosial. Bandung*: CV pustaka setia
- Arlanis, 2017. “*Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negera syariahsamarang*” IAIN salatiga semarang: jateng
- Armstrong, M. And Baron, A. 1998. Performance Management – the New Realities. London :*Institute of Personal and Development*.
- Arifin, Bambang Syamsul 2015. Psikologi Sosia. Bandung: CV Pustaka setia. Alwi, S. 2010. Manajemen sumberdaya Manusia BPFE. UGM.Yogyakarta
- Ahmad Tohardi, (2010). pemahaman praktis Manajemen sumber Daya Manusia. universitas Tajung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- An English – Indonesian Dictionary. Jakarta: PT Gramedia Baskoro sigit Wahyu, dan Susanty, Aries. 2012. *pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (studi kasus pada PT.PLN (persero) APD semarang).J@TI Undip, Vol VII, NO 2, Mei 2012
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia
- Bernardine R. Wijaya & Susilo Supardo, 2006. Kepemimpinan Dasar- Dasar.

Dyah Ayu Firkah Islamiah *) Adalah Alumni Feb Unisma

Nurhajati **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma