

## Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung

**Diana Widiyari, Abu Talkah, Arisyahidin**  
Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri  
Email: [dianawidiyari1@gmail.com](mailto:dianawidiyari1@gmail.com)

### Abstrak

Seorang pemimpin organisasi harus mengerti dan wajib tahu seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat organisasinya berjalan dengan baik karyawan bekerja optimal sehingga produktifitas yang dihasilkannya tinggi dan bisa mempengaruhi pengembangan organisasi. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara individu terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara individu terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Sedangkan metode analisis data menggunakan: (1) analisis statistik deskriptif, (2) uji asumsi klasik, dan (3) analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (2) Gaya kepemimpinan secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. (3) Lingkungan kerja secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Abstract

*An organization leader must understand and must know such any good work environment in order to make the organization run well employees work optimally so that the resulting productivity is high and can affect organizational development. This study aims: (1) Analyzing the influence of leadership style and work environment together on organizational development in the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (2) Analyzing the influence of individual leadership style on organizational development in the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (3) Analyzing the effect of individual work environment on organizational development in the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been given a score in accordance with a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used is data in the form of numbers. While the data analysis method uses: (1) descriptive statistical analysis, (2) classical assumption test, and (3) inferential statistical analysis. The results showed that: (1) Leadership style and work environment together have a significant influence on organizational development at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (2) Individual leadership style has a significant influence on organizational development at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (3) The work environment individually has a significant influence on organizational development at the Public Works and Spatial Planning Office of Tulungagung Regency.*

### Latar Belakang Teoritis

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, kompetisi yang tajam antar organisasi dan perubahan

lingkungan yang semakin global saat ini menuntut organisasi untuk beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi dan kondisi. Pengembangan Organisasi penting

dilakukan karena mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2010).

Organisasi yang efektif akan melakukan perubahan yang terencana untuk keseluruhan perangkat maupun sistem, struktur, kualitas Sumber Daya Manusia dsb. Efektivitas suatu organisasi dapat tercapai dengan baik diharapkan mampu untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi pengembangan organisasi. Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu organisasi.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Menurut Kasmir (2016) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan organisasi yang ia pimpin dalam situasi yang dinamis.

Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2013). Menurut Shimko (2012) “mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang

mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Dengan begitu, setiap karyawan akan menjalankan tugasnya dengan senang hati tanpa keterpaksaan dan bisa memberikan hasil yang maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya sehingga sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan dengan keterpaksaan dan memberikan hasil yang tidak maksimal.

Organisasi yang baik berawal dari hal-hal baik disekitarnya, setiap organisasi yang mempunyai karyawan pasti akan terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi bagi karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuhsakit, mudah stress, dan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kinerja, bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerjakurang bersih danberisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja lebih optimal sehingga hasil kerjanya memuaskan.

Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan social, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga diharapkan produktifitas karyawan meningkat.

Seorang pemimpin organisasi harus mengerti dan wajib tahu seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat organisasinya berjalan dengan baik karyawan bekerja optimal sehingga produktifitas yang dihasilkannya tinggi dan

bisa mempengaruhi pengembangan organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pentaan Ruang adalah suatu organisasi/instansi Pemerintah yang membidangi Pembangunan Infrastruktur meliputi Bidang Tata Ruang Tata Bangunan, Bidang Bina Marga, Bidang Jasa Konstruksi, Laboratorium dan Perbengkelan, dan Bidang Cipta Karya. Selain Empat Bidang tersebut Dinas PU dan Penataan Ruang juga mempunyai Unit Pelaksana Tugas (UPT) di Empat Wilayah yaitu UPT Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Kota, UPT Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Campurdarat, UPT Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Ngunut, UPT Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Wilayah Kauman dan UPT IPLT (Instalasi Pengolahan Limbah Tinja) yang memberikan pelayanan sedot tinja kepada masyarakat.

### **Pengembangan Organisasi**

Chruden (dalam Moekijat, 2010) menjelaskan bahwa pengembangan organisasi berarti hal yang berlainan bagi berbagai ahli dalam bidang ini, akan tetapi pada dasarnya pengembangan organisasi merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan dalam orang-orang (misalnya dalam gaya, nilai, dan ketrampilan), dalam teknologi (misalnya dalam kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas), dan dalam proses dan struktur organisasi (misalnya dalam hubungan, peranan).

Lebih lanjut Siagian (dalam Moekijat, 2010) menjelaskan pengembangan organisasi sebagai teori manajemen, berarti serangkaian konsep, alat dan teknik untuk melakukan perencanaan jangka panjang dengan sorotan pada hubungan antara kelompok kerja dan individu dikaitkan dengan perubahan-perubahan yang bersifat struktural.

Berdasarkan pengertian di atas, pengembangan organisasi itu tidak hanya berhubungan dengan organisasi, akan tetapi juga berhubungan dengan manusia atau pegawai. Dalam pengembangan organisasi terjadi perubahan organisasi yang dilaksanakan oleh orang atau pegawai. Organisasi dapat berkembang bila pegawai itu mengembangkannya. Sehingga tujuan

pengembangan organisasi adalah untuk mengusahakan agar organisasi, melalui orang atau pegawai dapat memecahkan masalah yang timbul di dalamnya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kasmir (2016) menyatakan, gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Rivai (2013) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut pakar kepemimpinan organisasi Hersey dan Blanchard, dapat menerapkan gaya instruktif, gaya partisipatif, gaya konsultatif, dan gaya delegasi, tetapi memperhatikan tugas maupun hubungan manusia Menurut Fiedler Teori Kepemimpinan” *Kontingensi*” menyatakan bahwa seorang pemimpin akan menentukan gaya yang akan diterapkan berdasarkan pada situasi dan kondisi yang bersangkutan. Menurut teori ini tidak ada gaya kepemimpinan yang seragam untuk semua organisasi, bahwa semua kepemimpinan tersebut ada baik dan ada kelemahannya. Luthans (2006) berpendapat: Teori Kepemimpinan modern dikelompokkan kedalam (1). Teori Kepemimpinan Transformasional, (2). Teori Kepemimpinan Transaksional, (3). Teori Kepemimpinan Kharismatik.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lebih lanjut menurut Simanjuntak (2011) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan secara individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Metode Penelitian

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Arikunto (2014) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

#### Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis desain penelitian *eksplanatori*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Efendi, 2009) yaitu menjelaskan pengaruh

variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### Populasi Dan Sampel

Mochtar (2012) mendefinisikan populasi adalah “keseluruhan atau totalitas dari unit yang akan diteliti karakteristiknya, kondisinya, sifat-sifatnya, dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 142 Pegawai Negeri Sipil.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 58,67 responden. Untuk menjaga kevalidan dalam penelitian ditoleransi sampai dengan 60 responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

- ✓ Kuisisioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden pimpinan operasional yang telah ditetapkan sebagai sampel.
- ✓ Wawancara yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan narasumber.
- ✓ Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap responden yang telah ditetapkan sampel.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, data-data tertulis lainnya yang telah ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Data ini diambil untuk melengkapi data primer terutama yang diperoleh melalui kuisisioner.

#### Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal dari kampus. Adapun lokasi penelitian adalah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Sedangkan peneliti memiliki beberapa pertimbangan antara lain:

#### Definisi Operasional Variabel

Dalam bahasan ini sekaligus dikembangkan konseptual dari variabel-variabel yang ditetapkan berikut operasionalisasi yang selanjutnya

dikembangkan bentuk-bentuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dan merupakan cermin kegiatan/data yang akan digali lebih lanjut.

**Instrumen Penelitian**

- ✓ Daftar pertanyaan (*Questionare*) yang berisi sejumlah pertanyaan tertutup tentang operasionalisasi variabel-variabel penelitian.
- ✓ Pedoman wawancara (*Interview Guide*) dipergunakan sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan pengamatan langsung terhadap obyek studi.
- ✓ Pedoman dokumentasi (*Documentation Guide*) yang merupakan pedoman memuat garis besar/kategori untuk mencari data sekunder yang diperlukan.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Validitas**

Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik validitas internal. Sebagaimana dinyatakan bahwa validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2014:36).

**Reliabilitas**

Satu alat pengukur dikatakan reliabilitas jika tidak selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari segala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. (Walizer dalam Arikunto, 2014). Berpijak dari pengertian tersebut maka reliabilitas menunjukkan pada kegiatan suatu alat ukur.

**Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif, yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik.

Untuk lebih jelasnya teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- ✓ Analisis Statistik Deskriptif  
Analisis Statistik deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden

dari hasil kuesioner yang telah disampaikan ke responden.

- ✓ Uji Asumsi Klasik  
Metode analisis berganda dapat dijadikan sebagai alat estimasi yang tidak bisa bila memenuhi persyaratan *BLUE*, tetapi tidak dapat dihindarkan dari penyimpangan-penyimpangan dari asumsi kenormalan klasik.

- *Multikolinearitas*

Artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) di antara dua/lebih variabel bebas. *Multikolinieritas* diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi *multikolinieritas* atau non multikolinieritas.

- *Normalitas*

Uji *normalitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini digunakan teknik *chi-kuadrat*. Bila signifikansi *chi-kuadrat* lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya bila lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal.

- *Linearitas*

Pengujian *linearitas* ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear. Uji *linieritas* dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara standar residual dengan prediksinya. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu, maka dikatakan asumsi linieritas memenuhi syarat.

- Analisis Statistik Inferensial

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda dengan rumus umum :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai		b <sub>0</sub>	=	Konstanta
X <sub>1</sub>	=	b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	=	intercept/koefisien
Pengawasan				

X<sub>2</sub> = regresi  
 Motivasi  
 X<sub>3</sub> =  
 Kedisiplinan  
 kerja

**Hasil Dan Pembahasan**

Tabel 1 Analisis Regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Organisasi.

Variabel	B	Beta	t- hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X <sub>1</sub>	0.076	0.213	1.868	1.67065	0.001
X <sub>2</sub>	0.167	0.345	2.704	1.67065	0.009
(Const)	45.164				0.000
Multiple R	= 0.658				
R <sup>2</sup>	= 0.128				
F-hitung	= 4.185				
F-tabel	= 2.760				
Prob	= 0.000				

Sumber : Data primer diolah, 2020

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh F<sub>hitung</sub> = 4.185 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Organisasi dengan kata lain karena F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

**Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), terhadap Pengembangan Organisasi (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Pengembangan Organisasi. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung

1.868 lebih besar daripada t-tabel pada df = 60; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 (1.868 > 1.67065) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0.213. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 21,3%.

Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Pengembangan Organisasi. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.704 lebih besar daripada t-tabel pada df = 60; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 (2.704 > 1.67065) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.345. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Pengembangan Organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 34.5%.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Pengembangan Organisasi Secara Simultan.**

Signifikasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan serangkaian perencanaan perubahan yang sistematis yang dilakukan secara terus menerus oleh organisasi, dengan kata lain suatu proses penyiapan untuk mengelola upaya perencanaan perubahan. Hal ini akan berjalan secara beriringan dengan gaya kepemimpinan dan situasi lingkungan tempat bekerja. Pengembangan organisasi harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat perhatian. Selain itu pengembangan organisasi juga menekankan cara-cara baru yang diperlukan guna meningkatkan kinerja seluruh anggota organisasi.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Chruden (dalam Moekijat, 2010) menjelaskan bahwa pengembangan organisasi berarti hal yang berlainan bagi berbagai ahli dalam bidang ini, akan tetapi pada dasarnya pengembangan organisasi merupakan suatu metode untuk memudahkan perubahan dan pengembangan dalam orang-orang (misalnya dalam gaya, nilai, dan ketrampilan), dalam teknologi (misalnya dalam kesederhanaan yang lebih besar, dalam kompleksitas), dan dalam proses dan struktur organisasi (misalnya dalam hubungan, peranan).

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Mursalim, (2016) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan situasional dan keterampilan manajerial dengan kinerja guru menunjukkan signifikan. Kekuatan pengaruh tersebut ditunjukkan angka oleh koefisien determinasi (R) sebesar 0,491 yang mengisyaratkan bahwa sekitar 49,1% kontribusi dari variabel kepemimpinan situasional dan keterampilan manajerial terhadap kinerja guru.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Pengembangan Organisasi Secara Parsial.**

##### **✓ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Organisasi.**

Signifikansi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan baik Gaya Kepemimpinan internal maupun Gaya Kepemimpinan eksternal akan berdampak pada Pengembangan Organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan Gaya Kepemimpinan baik Gaya Kepemimpinan internal maupun Gaya Kepemimpinan eksternal akan

berdampak pada Pengembangan Organisasi pula.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2006) yang mengatakan bahwa kepemimpinan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan perubahan dan pembaruan. Sedangkan menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Muhammad Adi Nugroho (2016), menunjukkan bahwa hasil penelitian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

##### **✓ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Organisasi**

Signifikansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Secara empiris bahwa peningkatan Lingkungan Kerja baik Lingkungan Kerja internal maupun Lingkungan Kerja eksternal akan berdampak pada Pengembangan Organisasi. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan Lingkungan Kerja baik Lingkungan Kerja internal maupun

Lingkungan Kerja eksternal, akan berdampak pada Pengembangan Organisasi pula.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Suwatno dan Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. (1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Andari (2015), juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Banten. Lingkungan Kerja dilihat dari kondisi psikososial berdasarkan hasil penelitian sudah dinilai baik oleh responden, jadi kondisi sosial yang ada di tempat kerja sudah mendukung terjadinya komunikasi dan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Kesimpulan

- ✓ Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- ✓ Gaya kepemimpinan secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- ✓ Lingkungan kerja secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Daftar Pustaka

- Anam, Ahmad Khoiri. 2013. Peningkatan Keterampilan Menulis Puisi Menggunakan Model Kooperatif Team Assisted Individualization (Bidak Berbantuan Media Teka-Teki Silang (Crossword Puzzle) pada Peserta Didik Kelas V Sd Negeri 5 Mayong Lor Kabupaten Jepara". Skripsi. Dipublikasikan. Program Sarjana. Universitas Negeri Semarang [Http://lib.unnes.ac.id/19843/1/2101409093.pdf](http://lib.unnes.ac.id/19843/1/2101409093.pdf). Diunduh pada 27/05/2020.
- Andari. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Banten.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fred, Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bandung: Mandar Maju.
- Mochtar R. 2012. Sinopsis Obstetri. Jakarta: EGC.
- Mursalim. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Keterampilan Manajerial Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Al Fityan School Gowa.*
- Nugroho, Muhammad Adi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Bandeng Juwana).
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Yayasan Aini Syam.
- Rivai dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2010. Organizational Behavior

- Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Simanjuntak P. 2011. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Pustaka Sinar.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Shimko, Yulniwati. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatra Barat. Jurnal Magister Manajemen. Vol 1. No1. April 2012. Hal 143-174
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.