



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar

Evans Alderton Sihaloho
Universitas Simalungun

Rosita Manawari Girsang
Universitas Simalungun

Darwin Damanik
Universitas Simalungun

Corresponding author : aldertons99@gmail.com

Abstract: *Certain leadership style factors can be one of the factors that influence employee performance. Employee performance can increase or decrease and can be influenced by authoritarian leadership style and the non-physical work environment in the office. Therefore, researchers are interested in knowing the influence of an authoritarian leadership style and a non-physical work environment on the performance of employees of the Regional Technical Implementation Unit for Public Works and Spatial Planning in Pematang Siantar. Researchers collected data on 50 employees as a sample of 102 employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the research show (1) There is a positive and significant influence between authoritarian leadership style on employee performance. (2) There is no positive and significant influence between the non-physical work environment on employee performance. (3) There is an influence of authoritarian leadership style and non-physical work environment simultaneously and together on employee performance.*

Keywords: *Authoritarian Leadership Style, Non-Physical Work Environment, and Performance.*

Abstrak: Faktor gaya kepemimpinan tertentu dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik di kantor. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar. Peneliti melakukan pengumpulan data terhadap 50 pegawai sebagai sampel terhadap 102 pegawai. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan (1) Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai. (2) Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. (3) Adanya pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan bersama - sama terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat menghasilkan untuk perusahaan (Arianty, dkk, 2016:2). Manusia memiliki peranan sangat besar untuk membawa suatu organisasi mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan tertentu dapat membawa

organisasi melalui tantangan pembaharuan dan perubahan. Hal ini juga berlaku pada kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (UPTD PUPR) Pematang Siantar, dalam menjalankan tugas tentu diharapkan pegawai dapat memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja memiliki beberapa indikator/dimensi, antara lain: kualitas, kuantitas, pelaksana tugas, dan tanggung jawab.

Fenomena Gaya kepemimpinan otoriter dapat menjadi salah satu faktor yang menciptakan kondisi dimana pegawai dapat memperbaiki angka kehadiran tepat waktu di kantor. Dengan pegawai yang hadir tepat waktu, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dalam dimensi kuantitas yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Menurut (Damanik et al, 2024), pengambilan keputusan kebijakan adalah inti dari proses pembuatan keputusan di tingkat pemerintahan dan organisasi publik.

Berdasarkan penelitian Supriyanto (2021) dan Karmila (2019), menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya berdasarkan penelitian Hardian, Rahardjo, dan Hakam (2015), berkesimpulan gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Apriyanto (2018), berkesimpulan Gaya Kepemimpinan Otoriter mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil dalam pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja.

Fenomena Lingkungan kerja non fisik yang belum optimal juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja dinilai kurang kondusif, alat – alat kerja yang tidak tertata rapi serta keadaan toilet yang jarang dibersihkan. Lingkungan seperti ini tentu mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian Supriadi dan Anitra (2020) dan Stanley dan Remiasa (2022), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebaliknya berdasarkan penelitian Tanjaya (2019) dan Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014), berkesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan masih adanya inkonsistensi hasil dalam pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa faktor di atas dapat dilihat masih ada penyebab tidak maksimalnya kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:16), Manajemen sumber daya manusia adalah usaha untuk mengarahkan dan menangani sumber daya manusia di dalam organisasi sehingga mampu berpikir dan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan organisasi. Menurut (Arianty, dkk, 2016:5), manajemen sumber daya manusia merupakan usaha penggunaan, pengembangan, dan pengimbangan yang bertujuan untuk memastikan sumber daya manusia dapat digunakan untuk menggapai suatu tujuan.

A. Gaya Kepemimpinan Otoriter

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut (Ony dalam Wahyuni, Sukatin, Fadilah, dan Astri, 2022:126), gaya otokratik dikenal sangat keras saat mengarahkan para bawahan untuk mengelola pekerjaan. Prinsip ini yang menciptakan kondisi pemimpin otoriter percaya bahwa setiap pemikiran yang dimilikinya merupakan yang paling sesuai sehingga bersifat mutlak agar tercapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut (Pasla, dkk dalam Supandi, 2021) menjelaskan bahwa pemimpin otoriter memiliki faktor – faktor, antara lain:

1. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin
2. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide - ide baru
3. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah
4. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja
5. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan
6. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah
7. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut (Sutikno dalam Supriyanto, 2021:2) Indikator kepemimpinan otoriter yaitu:

1. Keputusan terpusat

2. Tugas diperinci
3. Subjektifitas pemimpin
4. Pendapat hanya sebagai *lips service*
5. Pengawasan yang ketat

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sunnyoto dalam Suriyadi dan Idris, 2020:18), hubungan rekan kerja pada lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Suwatno dan Priansa dalam Fadlurrahma, 2020:17), secara umum lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan disertai dengan pemberian waktu pekerjaan yang terbatas untuk menyelesaikannya dapat memberikan tekanan dan ketegangan pada karyawan yang menimbulkan pekerjaan tidak maksimal.

2. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien menyebabkan kondisi yang tidak menyenangkan pada karyawan dan menimbulkan berkurangnya hasil prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi memberikan pengaruh melambatnya pencapaian tujuan, hal ini terjadi dikarenakan tidak didapatkannya tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan karyawan. Tidak tercapainya hal tersebut dapat menciptakan frustrasi terhadap karyawan.

4. Perubahan - Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan dapat menciptakan situasi yang berbeda bagi karyawan, dikarenakan adanya perubahan dalam hal jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin.

5. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Perselisihan merupakan situasi dimana adanya dua belah pihak yang memiliki tujuan yang sama sehingga tercipta persaingan mencapai tujuan tersebut. Persaingan dapat memberikan efek negatif maupun efek positif.

c. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Siagian dalam Karmila, 2019:11), indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan rekan kerja setingkat yang menciptakan hubungan harmonis dan kekeluargaan tanpa saling intrik dapat menjadi salah satu faktor dimana karyawan bekerja dalam satu organisasi dalam jangka waktu lama.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya dilandasi oleh rasa saling menghargai dan saling menjaga hubungan baik antara atasan dengan karyawan. Hal ini dapat menciptakan rasa saling menghormati antara individu masing – masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan merupakan hubungan yang wajib dijaga, hal ini dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Hubungan yang dijalin dengan baik dapat membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

C. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Hasibuan dalam Tanjaya, 2019:37), kinerja merupakan suatu hasil yang didapatkan seseorang ketika melaksanakan tugas - tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Mathis dan Jackson dalam Jamaludin, 2017:166), yaitu:

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual adalah faktor kepribadian, bakat, dan minat. Hal ini juga termasuk pengetahuan, kemampuan, kemahiran interpersonal, pemahaman, dan kemahiran teknis yang memungkinkan karyawan mempunyai kinerja yang baik. Karyawan yang mempunyai keterampilan yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan adalah motivasi, etika kerja, dan kehadirannya. Hal ini merupakan gambaran motivasi karyawan saat melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan dengan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan dapat mengerjakan dengan baik jika hanya melakukan sedikit upaya. Ini adalah cerminan dari keterampilan yang baik disertai upaya yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

3. Dukungan organisasional

Dukungan organisasional adalah keadaan dimana perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan dalam pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan serta sebanyak apa karyawan berkontribusi bagi organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Tanuwibowo dan Setiawan, 2015:62) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan tolak ukur dari seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan lama waktu karyawan dalam bekerja setiap harinya. Kuantitas kerja dinilai dari kecepatan kerja pegawai masing – masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan ukuran terhadap seberapa akurat atau tidak ada terdapat kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.

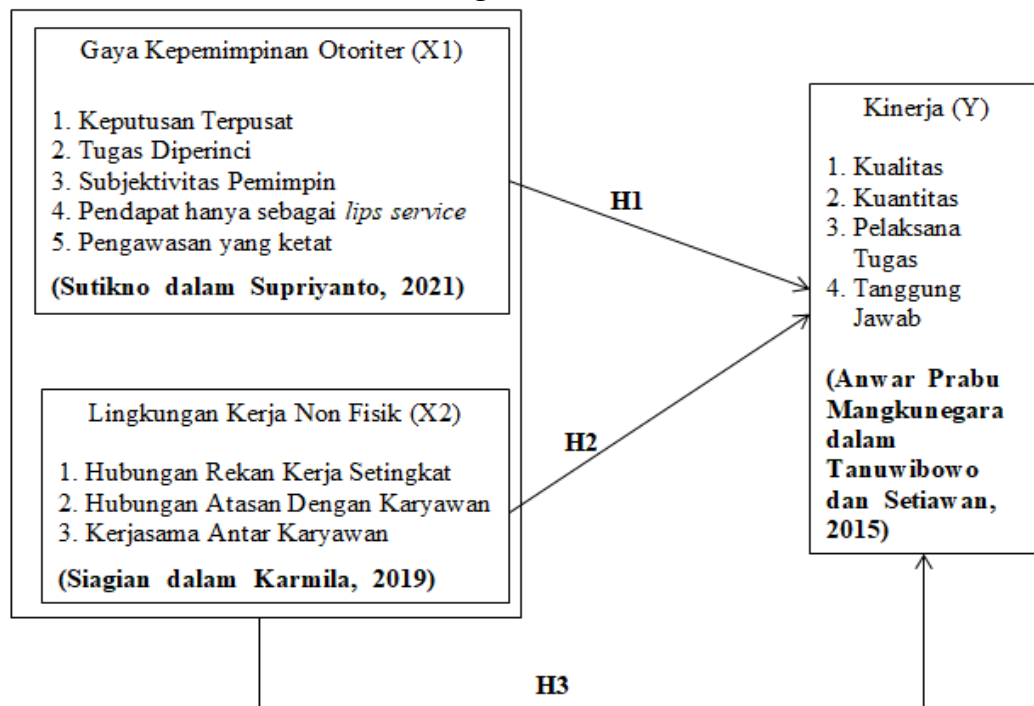
4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran terhadap kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Otoriter) termasuk keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektivitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lips service*, dan pengawasan yang ketat. Variabel X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) mencakup hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan. Variabel Y (Kinerja) mencakup kualitas, kuantitas, pelaksana tugas, dan tanggung jawab.

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian dilakukan dengan menghimpun data yang terdapat dalam buku – buku ilmiah, informasi melalui internet, dan referensi terdahulu yang terkait dengan gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Penelitian juga akan dilakukan dengan melakukan observasi di kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematang Siantar

B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana tentang bagaimana suatu penelitian dapat dilakukan (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017:25). Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menciptakan penemuan - penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur - prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujawerni, 2014).

C. Populasi

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang mempunyai karakteristik khusus dan dijadikan objek penelitian (Purba, et al, 2021:122). Dalam

penelitian ini, peneliti mendapatkan jumlah pegawai kantor UPTD PUPR Pematang Siantar sebanyak 102 orang sebagai populasi penelitian.

D. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi yang ikut dalam penelitian (Attamimi, et al, 2023:61). Peneliti menggunakan formulasi Slovin untuk menentukan ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1}$$

Keterangan:

n = Total Sampel

N = Total Populasi

d^2 = Tingkat kesalahan dalam penelitian 10% (0,1)

Berdasarkan populasi pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar dimasukkan dalam rumus diatas, yaitu:

$$n = \frac{102}{102(0,1^2)+1}$$

$$n = \frac{102}{102(0,01)+1}$$

$$n = \frac{102}{1,02+1}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$$n = 50,49 = 50$$

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan diatas, peneliti menggunakan 50 sampel pegawai UPTD PUPR Pematang Siantar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan oleh para peneliti dalam mengumpulkan berbagai informasi atau fakta sesuai dengan apa yang ada di lapangan (Attamimi, et al, 2023:91). Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan data memakai teknik sebagai berikut:

A. Observasi

Observasi atau pengamatan digunakan untuk mendapatkan data secara langsung mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di kantor UPTD PUPR Pematang Siantar.

B. Kuesioner

Penyebaran angket kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data dijadikan sampel penelitian. Kuesioner berupa pertanyaan dengan memiliki skor yang berbeda di setiap jawaban. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur kuesioner dimana akan diukur jawaban dari klasifikasi Sangat Puas sampai Sangat Tidak Puas, seperti berikut:

Tabel 1.
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
Sangat Puas (SP)	5
Cukup Puas (CP)	4
Puas (P)	3
Tidak Puas (TP)	2
Sangat Tidak Puas (STP)	1

C. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan data dari buku-buku, jurnal, artikel, dan teori-teori yang relevan terhadap penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuannya maka, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini memakai metode Regresi Linear Berganda (*Multi Regression Analysis*). Regresi Linear Berganda adalah suatu regresi yang menerangkan hubungan satu variabel tidak bebas atau *dependent variable* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor/ independent (X1, X2, ..., Xn) (Attamimi, et al, 2023:147).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen (Kinerja)

α : Konstanta, yaitu nilai Y1 jika X1 dan X2 = 0

β_1, β_2 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y1 yang didasarkan variabel X1 dan X2 untuk variabel X1

X1 : Variabel independen (Gaya Kepemimpinan Otoriter)

X2 : Variabel independen (Lingkungan Kerja Non Fisik)

ϵ : Kesalahan acak dalam bentuk Y.

G. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau mampu memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat (Suliyanto, 2018:233).

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dipercaya jika dalam beberapa kali penggunaan pengukuran kepada kelompok objek yang sama didapatkan hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) walaupun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan (Suliyanto, 2018:254).

H. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati terdapat distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas bertujuan agar diketahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel bebas lainnya (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017:198).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Djuniadi, Afiffudin, dan Lestari, 2016:37).

I. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara tersendiri terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat cukup bukti bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya.
2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima yang artinya tidak cukup bukti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Suswita, Damanik, dan Panjaitan, 2020:7).

b. Uji F (Uji Simultan)

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_a sebagai probabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas ($\text{sig.} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas ($\text{sig.} > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen (Karmila, 2019:35).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen pada model regresi kepada variabel dependennya. Apabila nilai koefisien determinasi pada model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen kepada variabel dependennya. (Purwanto dan Sulistyastuti, 2017:195).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Waktu penelitian ini dilakukan selama bulan Desember 2023 sampai bulan Februari 2024. Tempat penelitian dilakukan di kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar, yang terletak di Jl. Ade Irma Suryani, Melayu, Kec. Siantar Utara, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara. Penulis memperoleh data melalui situs resmi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Pematang Siantar, yang dapat diakses melalui <https://sisada.pematangsiantar.go.id>.

1. Gambaran Objek

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dengan unsur staf urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan, yang dipimpin oleh Kepala Dinas. UPTD Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pematang Siantar Tipe A berkedudukan di Kota Pematang Siantar dengan wilayah kerja Kota Pematang Siantar dan Kabupaten Simalungun beralamat di Jl. Ade Irma Suryani, Melayu, Kec. Siantar Utara, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2023 Tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Provinsi Sumatera Utara Bab XIII Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pasal 216. UPTD Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan sektor sumber daya air, bina marga, cipta karya dan bina konstruksi dan penataan ruang sesuai dengan bidang lingkupnya;
- b. Pelaksanaan kebijakan sektor sumber daya air, bina marga, cipta karya dan bina konstruksi dan penataan ruang sesuai dengan bidang lingkupnya;
- c. Pelaksanaan evaluasi kebijakan sektor sumber daya air, bina marga, cipta karya dan bina konstruksi dan penataan ruang sesuai dengan bidang lingkupnya;
- d. Pelaksanaan administrasi sektor sumber daya air, bina marga, cipta karya dan bina konstruksi dan penataan ruang sesuai bidang lingkupnya;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

2. Struktur Organisasi

Jabatan struktural pada UPTD Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pematang Siantar Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala UPTD PUPR Pematang Siantar diisi oleh Panata TK. I – III/d.
- 2) Kepala Subbag Tata Usaha UPTD PUPR Pematang Siantar diisi oleh Panata – III/c.
- 3) Kepala Seksi Bina Marga UPTD PUPR Pematang Siantar diisi Panata – III/c.
- 4) Kepala Seksi Sumber Daya Air dan Cipta Karya UPTD PUPR Pematang Siantar diisi oleh Panata TK. I - III/d.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistic	
		B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.895	1.584		7.511	.000		
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.400	.048	.764	8.333	.000	.999	1.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.079	.059	.121	1.323	.192	.999	1.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan hasil uji analisis regresi linear berganda maka terdapat persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 11.895 + 0.400 X_1 + 0.079 X_2 + \epsilon$$

Hasil persamaan analisis regresi linear berganda di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 11.895 dengan tanda positif hal ini menunjukkan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), naik sebesar 1% maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 11.895.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) sebesar 0.400 dengan tanda positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan otoriter (X_1) naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.400.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0.079 dengan tanda positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik (X_2) naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.079.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62621535
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	.095
Test Statistic		.096
Asymp Sig (2-tailed)		.200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction d. This is a lower bound of the true significance		

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai 0,05 (*Asymp Sig.* 0,200 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data - data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan pada tahapan selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.895	1.584		7.511	.000		
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.400	.048	.764	8.333	.000	.999	1.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.079	.059	.121	1.323	.192	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) pada tabel tersebut diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0.999 dan *variance inflation factor (VIF)* sebesar 1.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 ($0.999 > 0.10$) dan nilai *variance inflation factor (VIF)* lebih kecil dari 10.00 ($1.001 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) bebas dari multikolinearitas.
- Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) pada tabel tersebut diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0.999 dan *variance inflation factor (VIF)* sebesar 1.001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 ($0.999 > 0.10$) dan nilai *variance inflation factor (VIF)* lebih kecil dari 10.00 ($1.001 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations					
			Gaya Kepemimpinan Otoriter	Lingkungan Kerja Non Fisik	Unstandardized Residual
Speraman's rho	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Correlation Coefficient	1.000	.052	.010
		Sig. (2-tailed)		.719	.944
		N	50	50	50
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Correlation Coefficient	.052	1.000	-.048
		Sig. (2-tailed)	.719		.740
		N	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.010	-.048	1.000
		Sig. (2-tailed)	.944	.740	
		N	50	50	50

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode uji korelasi Spearman, sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) pada tabel diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,944 dan lebih besar dari absolut residual 0,05 (*Sig. (2-tailed)* $0,944 > 0,05$). Hal ini menunjukkan pada variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) pada tabel diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,740 dan lebih besar dari absolut residual 0,05 (*Sig. (2-tailed)* $0,740 > 0,05$). Hal ini menunjukkan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6.
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig
		B	Std Error			
1	(Constant)	11.895	1.584		7.511	.000
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.400	.048	.764	8.333	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.079	.059	.121	1.323	.192
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel 6 di atas, menunjukkan hasil uji parsial (uji T) maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8.333 dan nilai signifikansi sebesar 0,00, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari 2,010 ($t_{hitung} 8.333 > t_{tabel} 2,010$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < sig. 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD PUPR Pematang Siantar. Gaya kepemimpinan otoriter yang menurun maka kinerja pegawai juga semakin menurun, sebaliknya jika gaya kepemimpinan otoriter meningkat maka kinerja pegawai di UPTD PUPR Pematang Siantar juga akan semakin meningkat.
- b. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.323 dan nilai signifikansi sebesar 0.192, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari 2,010 ($t_{hitung} 1,323 < t_{tabel} 2,010$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,192 > sig. 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sehingga variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di

UPTD PUPR Pematang Siantar. Lingkungan kerja non fisik yang menurun maka tidak berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di UPTD PUPR Pematang Siantar.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7.
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	29.472	2	14.736	36.044	.000 ^b
	Residual	19.215	47	.409		
	Total	48.687	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otoriter						

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel 6 di atas, menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 36.044 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari 3.19 ($F_{hitung} 36.044 > F_{tabel} 3.19$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($F_{hitung} 0.000 < F_{tabel} 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD PUPR Pematang Siantar.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^b	.605	.589	.63940
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otoriter				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,605 dengan persentase sebesar 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), memberikan pengaruh sebesar 60,5%, dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8.333 dan nilai signifikansi sebesar 0.00, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari 2.010 ($t_{hitung} 8.333 > t_{tabel} 2.010$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < sig. 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD PUPR Pematang Siantar.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1.323 dan nilai signifikansi sebesar 0.192, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari 2.010 ($t_{hitung} 1.323 < t_{tabel} 2.010$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.192 > sig. 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sehingga variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD PUPR Pematang Siantar.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang dilakukan melalui Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36.044 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,19, sehingga ($F_{hitung} 36.044 > F_{tabel} 3,19$), maka H_0 ditolak H_a diterima dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa gaya kepemimpinan otoriter (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di UPTD PUPR Pematang Siantar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Daerah Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pematang Siantar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar.
2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar.
3. Gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai.

Saran

Sebagai bahan masukan terhadap instansi Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar, maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia baik pada aspek gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja non fisik.
2. Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar dapat meningkatkan kinerja melalui gaya kepemimpinan otoriter dengan indikator keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektivitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lips service*, dan pengawasan yang ketat. Contohnya pemimpin dapat melakukannya dengan melakukan pengawasan terhadap hasil tugas yang dilakukan pegawai apakah sudah sesuai dengan standar yang diharapkan atau belum.
3. Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pematang Siantar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan. Contohnya pemimpin dapat melaksanakan kegiatan bersama pegawai secara rutin, seperti kegiatan senam pagi bersama, kegiatan berkumpul bersama di luar kantor, atau kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan hubungan kerja sama antar pegawai.
4. Bagi Akademis, Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel – variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya terhadap semua pihak yang telah membantu penulis dalam membuat penelitian ini. Terkhusus terima kasih kepada Ibu Rosita Manawari Girsang dan Bapak Darwin Damanik yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan kepada penulis selama penelitian. Penelitian ini merupakan hasil ringkasan dari skripsi yang dibuat oleh penulis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pematang Siantar”.

DAFTAR REFERENSI

- Attamimi, H, R., et al. (2023). *Metode Penelitian*. Penerbit PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. Malang.
- Damanik, D., Kantu, F.K., Arpan, Y., & Damanik, D. 2024. *Pengambilan Keputusan Kebijakan: Teori dan Aplikasi*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.
- Fadlurrahma, F. (2020). *Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Diambil dari: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3093/8/BAB%20II.pdf>
- Karmila, E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. USUI International Indonesia Pada Divisi Produksi*. [Skripsi]. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa, Program Studi Manajemen
- Panjaitan, P.D & Damanik, D. 2022. *Analysis of the effect of Human Development Index Components on economic growth*. JPPI, 8(3), hal 763-769. <https://doi.org/10.29210/020221541>
- Purba, E., et al. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Penerbit Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Sianipar, R., Simatupang, P., & Damanik, D. 2022. *Hrm Policy In Human Resources Development And Employee Motivation And Their Effect On Employee Performance Mesir Ponsel Pematangsiantar*. Enrichment: Journal of Management, 12(2), hal. 2370-2376. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.528>
- Stanley dan Remiasa, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya*, AGORA, 10(1).
- Sudrajat, D., Utomo, F.C., Nurani, N., Cakranegara, P.A., Damanik, D. 2024. Mapping Economic Research in last five years using bibliometric method: A research from Indonesia and Malaysia. *AIP Conf. Proc.* 2927, 060046 (2024). <https://doi.org/10.1063/5.0192145>
- Supandi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung*. [Thesis]. Bandar Lampung: Universitas Teknokrat Indonesia.
- Supriadi, A. dan Vera, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda*, Borneo Student Research. 1(3): 2721-5727.
- Supriyanto, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin*, Jurnal Manajemen Kompeten, 4(1): 1-13
- Surijadi, H dan Idris, Y. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, E-Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, 1(1): 18

- Suswita, I., Damanik, D., dan Panjaitan, P. D. (2020). *Pengaruh Infrastruktur terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Simalungun*. EKUILNOMI : Jurnal Ekonomi Pembangunan. 2(1)
- Tanjaya, D. D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga – Bandung*(Studi Pada Karyawan di Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga – Bandung). [Skripsi]. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri, Program Studi Manajemen
- Wahyuni, S., Sukatin, Fadilah, I. N dan Astri, W, (2022). *Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan*, edu-Leadership, 1(2).