

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus BPS Puncak Jaya**

1.

**Sealtiel Timoti<sup>a</sup>,**

*Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia*

[timoti@gmail.com](mailto:timoti@gmail.com)

**Dianawati Suryaningtyas<sup>a</sup>**

**Endang Surjati<sup>\*</sup>**

*<sup>a</sup>Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia*

[dianawati@unikama.ac.id](mailto:dianawati@unikama.ac.id)

[endangsurjati@unikama.ac.id\\*](mailto:endangsurjati@unikama.ac.id*)

### **Abstrak**

*Setiap pemimpin memiliki perspektif yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi yang tercermin dalam gaya kepemimpinan masing-masing. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan tentunya harus memperhatikan lingkungan organisasi yang dipimpin. Gaya kepemimpinan tersebut pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya.*

*Tujuan penelitian ini adalah : 1) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya, dan 2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan data dikumpulkan dari observasi dan wawancara. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t.*

*Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Presentase pengaruhnya cukup tinggi. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.*

*Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Selain itu, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintah harus memiliki lingkungan kerja yang baik.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; regresi linier berganda

### **Abstract**

*Each leader has a different perspective in leading an organization which is reflected in their respective leadership styles. The leadership style used must of course pay attention to the environment of the organization being led. This leadership style will ultimately affect the performance of the employees they lead.*

*The objectives of this study are: 1) To analyze the influence of leadership style and work environment on the performance of employees at the BPS office in Puncak Jaya Regency, and 2) To analyze the influence of leadership style on the performance of employees at the BPS office in Puncak Jaya Regency. The study was conducted using a quantitative research approach and data was collected from observations and interviews. The analysis used in this study is quantitative data analysis. The analysis tools used are multiple linear regression, F test and t test. Leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee performance. The percentage of influence is quite high. This means that employee performance can be influenced by two variables together, namely leadership style and work environment. Leadership style applied in a good work environment will increase employee performance.*

*The leadership style possessed by a leader can affect employee performance. The better the leadership style possessed by a leader, the better the employee performance will be. In addition, the work environment partially has a significant effect on employee performance. This means that the work environment can affect employee performance. In an effort to improve employee performance, the government must have a good work environment.*

**Keywords :** Leadership Style; Work Environment; Employee Performance; Multiple Linear Regression

## **1. Pendahuluan**

Setiap pemimpin memiliki perspektif yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi. Perspektif tersebut biasanya didasarkan oleh kepribadian dan pengalaman setiap pemimpin sehingga akan memengaruhi gaya uniknya masing-masing. Gaya kekhasan tersebut juga dapat berkembang seiring waktu, jadi gaya kepemimpinan setiap pemimpin bersifat dinamis yang dapat berubah dan mungkin berbeda dengan yang akan datang (Al Rawas, 2023).

Gaya kepemimpinan dapat dikategorikan secara luas menjadi gaya otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Pemimpin otokratis membuat keputusan secara sepihak, pemimpin demokratis mendorong partisipasi, dan pemimpin laissez-faire memberikan otonomi yang signifikan kepada karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis cenderung menumbuhkan motivasi dan kreativitas karyawan tingkat tinggi (Robbins & Judge, 2015). Namun, efektivitas gaya kepemimpinan apa pun juga bergantung pada konteks organisasi, termasuk lingkungan kerja (Al Rawas, 2023).

Lingkungan kerja yang baik sangat menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat dalam bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2015:78). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika seorang

pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka akan betah di kantor tempat mereka bekerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Kurniawan, 2017). Bekerja secara optimal akan dapat menimbulkan kinerja pegawai yang tinggi.

Lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang terang, nyaman, dan dirancang secara ergonomis meningkatkan produktivitas karyawan (Nitisemito, 2013). Di sisi sosial, hubungan interpersonal yang positif antara rekan kerja dan interaksi yang mendukung antara manajemen dan staf dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang mendorong kinerja tinggi (Kurniawan, 2017).

Kinerja karyawan biasanya diukur dari kualitas output, kepatuhan terhadap tenggat waktu, dan inovasi dalam pemecahan masalah. Baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja sangat penting untuk memengaruhi aspek-aspek kinerja ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap moral karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi metrik kinerja (Robbins & Judge, 2015).

Pengukuran kinerja bagi sebuah organisasi menjadi sangat diperlukan, karena pengukuran kinerja menjadi tolak ukur bagi pencapaian kinerja manajemen, selain itu untuk mengetahui pula seberapa jauh perjalanan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang diraih. Penelitian ini lebih memfokuskan pada sistem penelitian kinerja yang lebih modern, artinya sebuah sistem penilaian kinerja yang tidak lagi terbatas hanya memandang indikator keuangan semata dalam melihat kinerja perusahaan, namun lebih luas lagi pada aspek non-finansial. Pengukuran kinerja modern lebih komprehensif dan integratif setiap aspek pengukurannya. Selain itu pula memperhatikan aspek-aspek eksternal perusahaan atau stakeholder yang meliputi konsumen, tenaga kerja, supplier, pemilik/investor, serta pemerintah dan masyarakat sekitar.

Tujuan Penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya
3. Menganalisis lingkungan pelayanan terhadap kinerja karyawan kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya

## **2. Tinjauan Pustaka**

Pemimpin otoriter, yang juga disebut otokratis, memiliki komando dan kontrol yang jelas atas bawahannya. Pengambilan keputusan bersifat terpusat, yang berarti hanya satu orang yang mengambil keputusan penting. Pemimpin otoriter memiliki visi yang jelas tentang gambaran besar, tetapi hanya melibatkan anggota lain dalam tim berdasarkan tugas atau kebutuhan.

Pemimpin partisipatif atau demokratis menerima pendapat semua orang dan mendorong kolaborasi. Sekalipun mereka yang memutuskan, pemimpin jenis ini mendistribusikan tanggung jawab dalam mengambil keputusan kepada semua orang. Pemimpin partisipatif adalah bagian dari tim. Mereka menghabiskan waktu dan energi untuk pertumbuhan kolega karena mereka tahu

bahwa, pada akhirnya, hal tersebut membantu mencapai gol akhir. Jika mahir dalam lingkungan grup yang kolaboratif, ini mungkin gaya kepemimpinan Anda.

Gaya ketiga Teori kepemimpinan Lewin adalah kepemimpinan delegatif atau *laissez-faire*. Pemimpin delegatif sangat jarang memandu grup. Mereka memungkinkan kebebasan mutlak bagi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin delegatif memisahkan diri dari grup dan memilih untuk tidak berpartisipasi atau mengganggu perkembangan proyek. Mereka juga jarang berkomentar. Anggota grup bahkan mungkin lupa penampilan pemimpin ini saat mereka menyelesaikan proyek.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: a) bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, b) tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk istirahat, c) tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk pegawai.

Pendapat yang dikemukakan para ahli di atas menunjukkan bahwa secara garis besar lingkungan kerja di kantor dapat dikelompokan 2 bagian yaitu 1) lingkungan kerja fisik yang terdiri dari gedung (didalamnya terdapat ruang kelas, perpustakaan, ruang laboratorium, ruang pimpinan, ruang guru dll) dan kelengkapan yang berhubungan dengan proses pembelajaran (media/ alat batu pembelajaran, buku, papan tulis, mobiler, dll). 2) lingkungan non fisik hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja.

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasilnya saja, namun proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga harus diperhatikan. Penilaian ini umumnya dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan dalam bekerja. Dan yang paling penting adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan persaan. Penilaian kinerja menjadi tidak efektif jika menggunakan perasaan. Jangan karena alas an tidak menyakai salah satu karyawannya, padahal karyawan tersebut telah bekerja dengan baik, lalu atasan memberik penilaian yang buruk pada karyawannya tersebut.

## Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang diuraikan di atas maka dapat disampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. **Ho<sub>1</sub>** : terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya.
- b. **Ho<sub>2</sub>** : terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya
- c. **Ho<sub>3</sub>** : terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada kantor BPS Kabupaten Puncak Jaya

## 3. Metode

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan data dikumpulkan dari observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 25 orang pegawai di kantor BPS Puncak Jaya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, sehingga sampel jenuh. Data yang dikumpulkan meliputi tanggapan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, yang diukur dengan skala likert dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya (Arikunto, 2016). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Tabel 1. Jabaran Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Gaya kepemimpinan (X1)	1) Tanggungjawab sesuai wewenang 2) Menjadi panutan 3) Bijaksana 4) Memiliki visi dan misi 5) Fokus pada tujuan
2	Lingkungan kerja (X2)	1) Fasilitas kerja 2) Suasana kerja 3) Hubungan antar pekerja
3	Kinerja karyawan (Y)	1) Kualitas pekerjaan 2) Disiplin 3) Tanggung jawab

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pemimpin yang memiliki kapasitas intelektual dan kualitas emosional yang baik merupakan penggerak, pendorong, penentu dan sekaligus pembimbing dalam penyelenggaraan kehidupan organisasi. Pemimpin memberikan inspirasi kepada anggotanya dan menolong anggotanya merealisasikan potensinya lebih baik. Kecakapan professional pemimpin dan keterampilannya mengatasi masalah sebagai kekuatan dinamis untuk memotivasi, mengkoordinasikan organisasi, dan menggerakkan orang-orang dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan pada organisasi tersebut. Pemimpin yang efektif dapat menganalisis isu dan menyusun rancangan yang rumit, dan menerapkannya sebagai respons tanggung jawab pemimpin untuk memecahkan masalah secara tepat dengan memahami konteks yang lebih luas dari organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar peranannya dalam setiap pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Karena itu baik tidaknya keputusan yang diambil tidak hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, tetapi juga melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan. Pengambilan

keputusan sebagai kelanjutan dari cara pemecahan masalah memiliki fungsi sebagai pangkal atau permulaan dari semua aktivitas manusia yang sadar dan terarah secara individual dan secara kelompok, baik secara institusional maupun secara organisasional.

Menurut Priyatno (2008) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji F dapat disebut dengan uji secara keseluruhan. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji F yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kriteria hipotesis dapat diterima dalam uji F apabila nilai signifikansi  $<0,05$ .

Tabel 2. Hasil Uji F

<b>ANOVA</b>					
<b>Model</b>	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1947.951	3	649.317	54.117	.00
n					0
Residual	731.895	61	11.998		
Total	2679.846	64			

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji F bisa diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000  $<0,05$ . Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

#### 4.2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Uji t biasanya juga disebut dengan uji secara parsial atau secara terpisah. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria hipotesis dapat diterima dalam uji t apabila nilai signifikansi  $<0,05$ . Hasil uji t dalam disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t

<b>Model</b>	<b>Coefficients</b>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.578	5.222		-2.983	0.004
Gaya kepemimpinan	0.551	0.129	0.361	4.256	0.000
Lingkungan kerja	0.554	0.117	0.372	4.726	0.000

Kepuasan Kerja	0.409	0.118	0.309	3.482	0.001
----------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2024

Data pada Tabel 3 terkait hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan bisa diketahui bahwa uji t gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 4.256 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja bisa diketahui bahwa uji t lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4.726 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kineria karyawan. (Dhermawan dkk., 2012) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah kondisi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan, keadaan udara, warna, dan kebersihan. Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Dhermawan dkk., 2012). Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai mental yang baik (tidak stress atau tegang, tidak tertekan, tidak bosan). Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kantor setiap hari.

Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi pula tingkat keberhasilan perusahaan atau organisasi. Martoyo (2009) dan penelitian terdahulu (Iswara dan Sudharma, 2013; Sugiyatmi dkk., 2016) menyimpulkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.4. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, uji  $R^2$  digunakan apabila variabel independen lebih dari satu variabel, dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan yaitu dua variabel.

Menurut Ghozali (2011:223) “Penilaian uji  $R^2$  dapat ditentukan apabila nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai dengan 1, menunjukkan bahwa semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat dijelaskan fluktuasi variabel dependen”.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.85	.727	.713	3.464
3				

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2024

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.727 atau 72,7% yang artinya variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti).

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Presentase pengaruhnya cukup tinggi. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik jika didukung dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan berpengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting artinya gaya kepemimpinan akan memberikan gambaran hasil yang akan dicapai. Lingkungan kerja yang baik sangat menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat dalam bekerja secara optimal (Ningsih, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah studi telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Lie dkk. (2019) menyatakan bahwa bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pereira & Said (2019) mengatakan bahwa penerapan disiplin kerja melalui penerapan peraturan secara konsisten dan menciptakan lingkungan kerja yang selalu mendapat perhatian dari atasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi kelembagaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Turangan, 2017). Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan kinerja atau ujuk kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan fungsinya. Sumber daya manusia pegawai akan sangat menentukan pada kualitas suatu Perusahaan.

Untuk itu, seorang pegawai diharapkan dapat mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan secara efektifitas dan efisien.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 <0.05 dengan arah pengaruh positif yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien regresi sebesar 4.726. Artinya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik sangat menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat dalam bekerja secara optimal (Ningsih, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka akan betah di kantor melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Bekerja secara optimal akan dapat menimbulkan kinerja pegawai yang tinggi.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara teman sejawat dan hubungan kerja antara pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan rekan kerja serta lingkungan kantor atau sarana dan prasarana kantor (Lie dkk., (2019). Lingkungan kerja yang berhubungan dengan interaksi antara sesama rekan pekerja dapat dikategorikan lingkungan non fisik. Sedangkan lingkungan kerja yang berhubungan dengan sarana dan prasarana dikategorikan lingkungan fisik. Baik lingkungan non fisik dan lingkungan fisik bila terpenuhi dan membuat pegawai nyaman dan betah dalam melaksanakan tugas akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil sejumlah penelitian terdahulu. Ningsih (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja sebagai salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5. Simpulan

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Presentase pengaruhnya cukup tinggi. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Selain itu, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pemerintah harus memiliki lingkungan kerja yang baik.

#### **Daftar Pustaka**

- Aswar, dkk. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bengkel Mobil Kota Kendari Tahun 2016*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 2(1), 55-62.
- Badrus, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Serta Kepuasan Kerja ASN SMK Negeri 2 Kota Bima. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 81-87.
- Caroline A. J. & Moronge, M. (2016). Influence Of Progressive Discipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *The Strategic Journal of Business and Management*, 2(105), 1549 – 1594.
- Kurniawan, B. (2017). Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati. *Jurnal STIE Dharmaputra Semarang*, 1(1), 12-18.
- Lamatenggo dan Uno, H. B. (2016). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Maryam dan Neneng, 2017, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik, *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, Vol.06. ISSN 2086 – 1109.  
<http://repository.unikom.ac.id/id/eprint/51314>
- Mattayang, (2019), Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis, [Vol 2, No 2 2019](#) <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>. *Journal of Economic, Management, and Accounting*, Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma. (P-ISSN: 2615-1871/ E-ISSN: 2615-5850)
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Ningsih. P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, 4(11), 123-129.
- Pereira, S & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 22-29.
- Sihombing, M. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline, and Satisfaction on Lecturers' Performance at The Tarbiyah and Teaching Faculty of UIN Antasari Banjarmasin. *Journal of K6, Education, and Management*, 3(2), 100–108.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMS -Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 121-128.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.

Suprapti dkk. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 55-61.

Suwatno & Priansa, D. (2013). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik* Lundmark, Anne Richter & Tafvelin, 2023, Consequences of Managers' Laissez-faire Leadership During Organizational Restructuring, Journal of Change Management, Volume 22, 2022 - Issue 1 <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1951811>

Salim Mubarak AL Rawas & Jantan, (2023), The moderating effect of leadership style on the relationship between job description and employee performance in the Omani public sector. *Journal of Cogent Business & Management* Volume 10, 2023 - Issue 3. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2288362>

Saputra dan Nugroho, 2021, Good Governance pada Pelayanan Publik : Sebuah Usulan Model Pengembangan Berbasis Perilaku, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur* VOL 9 NO 1 (2021): JUNI. DOI: <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i1.1559>

Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Jurnal Acta Diurna*, volume 3(4).

Yunus, A. L. (2009). Leadership model: Konsep dasar, dimensi kinerja, dan gaya kepemimpinan. Malang: UIN-Maliki Press