

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN SUKARAJA KABUPATEN SELUMA**

Oleh:

**Hesti Marni<sup>1</sup>**  
**Ade Tiara Yulinda<sup>2</sup>**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun populasi yang menjadi objek penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja. Penentuan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh, yaitu dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SUKARAJA DISTRICT HEAD'S OFFICE, SELUMA REGENCY***

By:

**Hesti Marni<sup>1</sup>  
Ade Tiara Yulinda<sup>2</sup>**

*This study was conducted to analyze the influence of the work environment and leadership style on employee performance at the Sukaraja District Office, Seluma Regency. The study employs a quantitative method with an associative approach. The research population comprises all employees of the Sukaraja District Office. The sample was determined using the saturated sampling technique, involving the entire population as research respondents. Data were collected via questionnaires, and analysis was conducted using multiple linear regression, supported by partial tests (t-test) and simultaneous tests (F-test).*

*The results indicate that, when analyzed individually, the work environment variable does not have a significant effect on employee performance. This suggests that existing work environment conditions have not yet made a meaningful contribution to improving employee performance. Conversely, the leadership style variable significantly affects employee performance, implying that a better-applied leadership style leads to improved employee performance. Simultaneously, the work environment and leadership style have a significant effect on employee performance, demonstrating that these two variables collectively influence performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Leadership Style, Employee Performance.*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja Penyelenggaraan pemerintahan yang baik merupakan harapan seluruh masyarakat karena pemerintah memiliki tanggung jawab utama dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kompetensi aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Aparatur dituntut mampu memberikan pelayanan secara optimal dengan mengutamakan ketepatan, kecepatan, efisiensi, serta kemampuan merespons berbagai kebutuhan masyarakat. Aparatur pemerintah, khususnya pegawai pada tingkat kecamatan, merupakan ujung tombak pelayanan yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam berbagai urusan administrasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Pencapaian pelayanan publik yang berkualitas tidak terlepas dari tingkat kinerja aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Ketika kinerja dapat berjalan secara optimal, pelayanan kepada masyarakat juga cenderung menjadi lebih efektif. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menyebabkan proses pelayanan menjadi kurang cepat, menurunkan tingkat kepuasan masyarakat, serta menghambat pencapaian sasaran organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai gambaran mengenai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai mencerminkan hasil yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan,

baik ditinjau dari mutu maupun jumlah pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sementara itu, Robbins and Judge (2017) memandang kinerja sebagai pencapaian yang dihasilkan melalui pelaksanaan pekerjaan, yang dalam prosesnya dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu serta kondisi lingkungan kerja dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, kinerja pegawai tidak semata-mata dilihat dari hasil pekerjaan yang diperoleh, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan berbagai faktor yang mendukung pencapaiannya. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan kemampuan individu, dorongan untuk bekerja, serta kondisi organisasi yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja. Berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan organisasi, baik yang berkaitan dengan keadaan fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, dapat memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dan cara pegawai menjalankan tugasnya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal serta mencapai hasil kerja yang diharapkan organisasi. Sedarmayanti (2017) memandang lingkungan kerja sebagai kondisi yang mencakup berbagai fasilitas, perlengkapan, material, tata cara pelaksanaan pekerjaan, serta pengaturan aktivitas kerja yang berlangsung baik secara individu maupun bersama-sama. Sementara itu, Nitisemito (2010) menjelaskan bahwa

lingkungan kerja mencakup berbagai keadaan yang berada di sekitar pegawai dan berpotensi memengaruhi pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai rangkaian kondisi dan unsur di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi proses pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dari pendapat para ahli tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja, tetapi juga kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, keamanan, dan suasana kerja.

Kondisi tempat kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih optimal. Ruang kerja yang tertata, fasilitas yang memadai, suasana yang harmonis, dan komunikasi yang lancar akan mendorong pegawai bekerja lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Dalam konteks organisasi pemerintah, lingkungan kerja yang baik menjadi sangat penting karena pegawai dituntut untuk bekerja dengan tingkat ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang tinggi. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi kenyamanan pegawai dan berpotensi menghambat kelancaran mereka dalam menjalankan tugas serta mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penelitian-penelitian terdahulu juga memperkuat pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain pada BPPKAD Kabupaten Sampang juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai.[ejournal-polnam.ac.id](http://ejournal-polnam.ac.id)

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan memengaruhi individu lain untuk membangun kerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Northouse (2021), kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Setyawan (2021), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat tersebut, gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan cara seorang pemimpin memberi perintah, tetapi juga bagaimana pemimpin

membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan memberi teladan kepada bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi akan sangat memengaruhi suasana kerja dan perilaku pegawai. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan memberikan penghargaan terhadap bawahan akan menciptakan hubungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, terlalu otoriter, atau tidak memberi perhatian pada pegawai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki kedudukan penting dalam pembentukan kinerja pegawai yang baik.<sup>journal</sup>.

Hasil kajian dari sejumlah penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dan memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan pada PPKD Jakarta Timur menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan memberikan dampak positif serta signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil yang serupa juga ditemukan pada penelitian lain yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil telaah sistematis dari sejumlah penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional diketahui memiliki kecenderungan dalam mendorong peningkatan kinerja

melalui penguatan motivasi dan inovasi. Sementara itu, penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan lebih banyak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan serta keterikatan pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Kantor ini menjadi salah satu pusat layanan administratif yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat, sehingga pegawai dituntut memiliki kinerja yang tinggi, disiplin, dan responsif. Pada kenyataannya, hasil kerja pegawai belum tentu dapat mencapai target yang diharapkan oleh organisasi. Kondisi tersebut terlihat dari hasil pengamatan awal yang dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, yang menunjukkan adanya gejala penurunan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pelayanan administrasi, dimana sekitar 35% pelayanan tidak selesai sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, tingkat kehadiran pegawai juga mengalami penurunan dari sekitar 92% menjadi 85%, yang menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja. Di sisi lain, jumlah keluhan masyarakat juga mengalami peningkatan, dari sekitar 10–15 keluhan per bulan menjadi 20–25 keluhan per bulan, yang sebagian besar berkaitan dengan lambatnya pelayanan dan kurangnya responsivitas pegawai. Kondisi tersebut diperparah dengan

keterbatasan jumlah pegawai yang menyebabkan beban kerja menjadi tidak seimbang dan menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan cenderung mengalami penurunan sehingga perlu dilakukan upaya perbaikan. Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu, menurut Wibowo (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap ekonomi organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan semata, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Apabila kondisi permasalahan tersebut tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, berkurangnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah, serta tidak tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Dengan demikian, penting untuk mengkaji berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, khususnya kondisi lingkungan kerja dan penerapan gaya kepemimpinan. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar dalam menentukan strategi dan tindakan perbaikan yang sesuai bagi organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kebijakan tersebut terutama diarahkan pada upaya membangun suasana kerja yang mendukung serta menerapkan pola kepemimpinan yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut keterkaitan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Atas dasar tersebut, penulis menetapkan judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN SUKARAJA KABUPATEN SELUMA.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma .
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi kepada:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

2. Bagi Kantor Camat Sukaraja Kabupaten Seluma.

Diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai dan Menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan kajian dengan tema atau permasalahan yang sejenis. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel, objek, maupun metode yang lebih luas.

