

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



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**HESTI MARNI
NPM. 2461201148P**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

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



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**HESTI MARNI
NPM. 2461201148P**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT KECAMATAN SUKARAJA
KABUPATEN SELUMA



SKRIPSI

Oleh:

HESTI MARNI
NPM. 2461201148P

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M.
NIDN. 0217079101

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

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

Dipertahankan di depan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Agustus 2026

SKRIPSI

oleh

HESTI MARNI
NPM. 2461201148P

Dewan Penguji:

1. Dr. Islamuddin, S.E.,M.M

Ketua

(.....)

2. Dr. Mimi Kurnia Nengsih, S.E.,M.M

Anggota

(.....)

3. Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M

Anggota

(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN : 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **Hesti Marni** menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah di sampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, 3 Agustus 2026



HESTI MARNI
NPM. 2461201148P

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dalam setiap proses yang dijalani, selalu ada tantangan, keraguan, dan kelelahan yang menyertai, namun semua itu bukanlah alasan untuk berhenti, melainkan bagian dari perjalanan menuju keberhasilan. Kesabaran dalam menghadapi kesulitan, ketekunan dalam menyelesaikan setiap tahap, serta doa yang tidak pernah terputus menjadi kekuatan utama untuk terus melangkah. Tidak ada usaha yang sia-sia selama dilakukan dengan sungguh-sungguh, karena setiap proses akan memberikan pelajaran berharga yang membentuk diri menjadi lebih baik.

Pada akhirnya, keberhasilan bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi tentang bagaimana kita mampu bertahan, belajar, dan berkembang dari setiap proses yang telah dilalui.”

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kupersembahkan skripsi ini untuk:

Orang Tuaku tercinta yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan selalu mendo'akan dalam kebaikan.

Suami dan Anak-Anakku atas kasih sayang dan dukungannya.

Dosen Pembimbingku Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M yang telah membimbingku dengan penuh kesabaran dan mau meluangkan waktunya.

Sahabat dan Teman seperjuangan, terimakasih atas bantuan, dukungan dan semangat selama mengerjakan skripsi ini.

Almamaterku Tercinta.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.”

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu bentuk pemenuhan persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Peneliti menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Susiyanto., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu sekaligus selaku Dosen Pembimbingku.
4. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

5. Teman-teman saya di Program Studi Manajemen, yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuannya.
6. Semua pihak yang telah membantu peneliti Menyusun skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penelitian ini.

Saya sebagai peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif yang dapat menjadikan skripsi ini menjadi lebih bermanfaat untuk pengembangan ilmu dimasa yang akan datang.

Bengkulu, 3 Agustus 2026



HESTI MARNI
NPM. 2461201148P

ABSTRAK

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

Oleh:

Hesti Marni¹
Ade Tiara Yulinda²

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 Marni¹
Ade Tiara Yulinda²**

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.*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
SERTIFIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	23
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	27
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	31
2.3 Kinerja	36
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	36

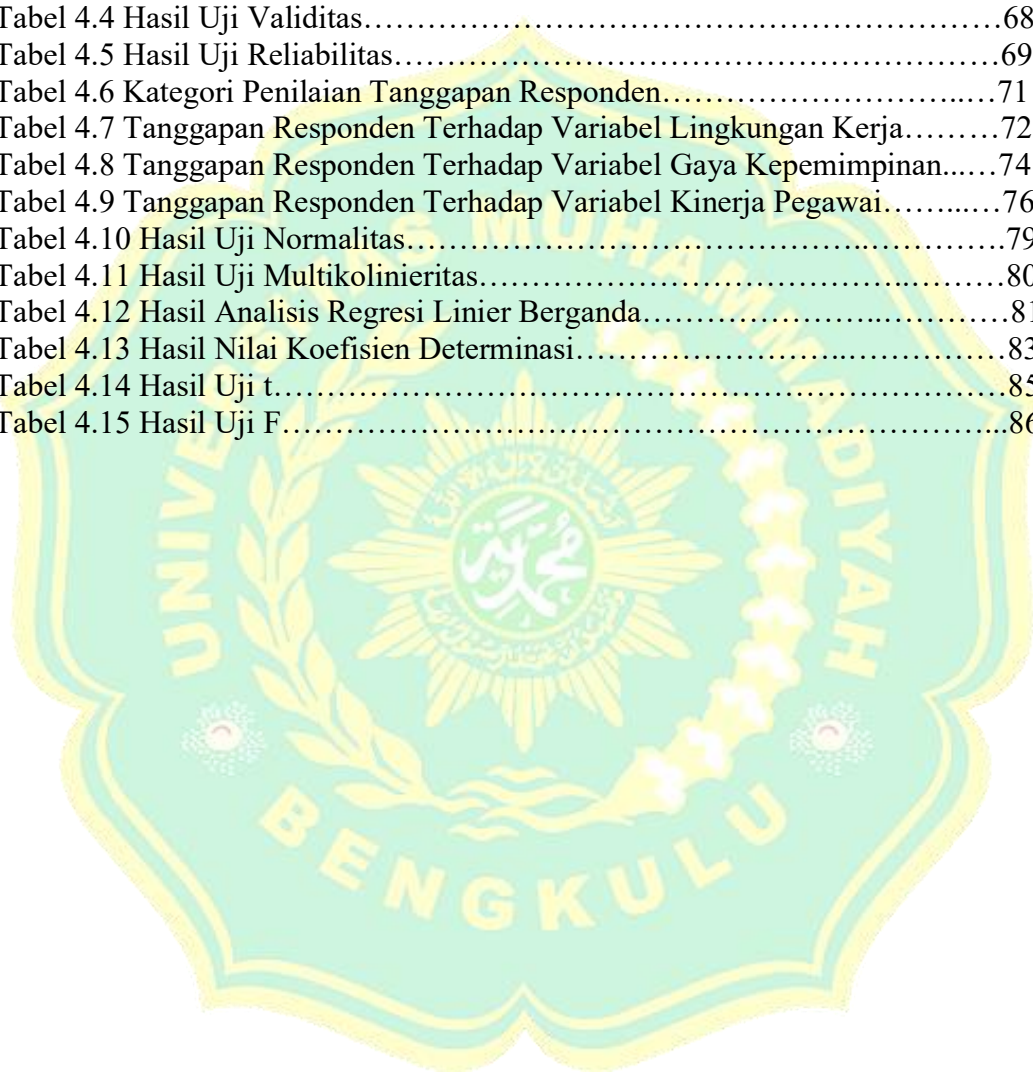
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	38
2.3.3 Indikator Kinerja	41
2.4 Pengaruh Antar Variabel	44
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	44
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	46
2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	48
2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan	50
2.6 Kerangka Konseptual	52
2.7 Definisi Operasional.....	53
2.8 Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.2 Jenis Penelitian	56
3.3 Populasi dan Sampel.....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5 Teknik Analisis Data	58
3.5.1. Instrumen Penelitian.....	58
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	59
3.5.3. Uji Regresi Linear Berganda.....	62
3.5.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
3.5.5. Uji Hipotesis.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Hasil Penelitian.....	66
4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian	66
4.1.2 Karakteristik Responden	69
4.1.3 Uji Instrumen Penelitian	71
4.1.4 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian..	74
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.1.8 Pengujian Hipotesis.....	87
4.2 Pembahasan	90
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	90

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).	96
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	102
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	113



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	46
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	50
Tabel 3.1 Klasifikasi Alat Ukur.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.6 Kategori Penilaian Tanggapan Responden.....	71
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	74
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.13 Hasil Nilai Koefisien Determinasi.....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	85
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	80



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

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.^{journal}

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.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam suatu Instansi Pemerintahan termasuk hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan yang kurang baik dan kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Hikmah Perkasa (2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta memberikan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan Kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan Kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja waktu yang lebih lama dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien. Sedangkan Menurut Kasmir (2020), Lingkungan kerja mencakup berbagai keadaan dan situasi yang terdapat di sekitar pegawai selama menjalankan pekerjaan, yang dapat memberikan pengaruh terhadap proses pelaksanaan tugas serta pemenuhan tanggung jawabnya.

lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memberikan rasa aman, nyaman, serta memengaruhi kinerja dalam bekerja (Kurniawan, 2021). Menurut Rahmawati (2022), Lingkungan kerja mencakup berbagai keadaan yang terdapat di sekitar pegawai selama menjalankan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi kelancaran aktivitas kerja maupun kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan Menurut Firmansyah

(2023), Lingkungan kerja mencerminkan berbagai kondisi yang terdapat dalam suatu organisasi yang dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai, sekaligus memengaruhi motivasi serta pencapaian kinerja dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang terdapat di sekitar pegawai selama menjalankan aktivitas pekerjaannya, yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas maupun hasil pekerjaan yang dicapai.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena keberadaannya dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk yang dibedakan berdasarkan karakteristik serta cakupan kondisi yang terdapat di tempat kerja. Pembagian ini bertujuan untuk memudahkan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung oleh karyawan. Aspek ini meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, serta fasilitas kerja yang tersedia.

Menurut Pratama (2023), lingkungan kerja fisik merupakan kondisi nyata di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan

konsentrasi dan mengurangi kelelahan kerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial dan keadaan psikologis pegawai selama berada dalam lingkungan organisasi, yang turut memengaruhi pengalaman mereka dalam menjalankan pekerjaan. Aspek tersebut meliputi kualitas interaksi antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan, kelancaran komunikasi dalam organisasi, serta kondisi suasana kerja yang tercipta secara menyeluruh.

Menurut Wulandari (2022), Lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai keadaan yang terbentuk melalui hubungan sosial serta aspek psikologis di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi, semangat, dan tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Terjalinnnya hubungan kerja yang baik antarpegawai dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga mendorong peningkatan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal adalah kondisi yang berasal dari dalam organisasi yang secara langsung memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Faktor ini meliputi budaya organisasi, kebijakan perusahaan, sistem kerja, serta struktur organisasi.

Menurut Firmansyah (2023), lingkungan kerja internal merupakan faktor-faktor dalam organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan

dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan internal yang baik akan menciptakan stabilitas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah kondisi di luar organisasi yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meskipun tidak secara langsung berada dalam kendali perusahaan. Faktor ini meliputi kondisi ekonomi, sosial, serta perkembangan teknologi.

Menurut Saputra (2024), lingkungan kerja eksternal adalah faktor luar organisasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perubahan lingkungan eksternal menuntut organisasi untuk beradaptasi agar tetap kompetitif.

5. Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan kerja sosial merupakan bagian dari lingkungan nonfisik yang secara khusus menekankan pada hubungan antarindividu dalam organisasi. Hal ini mencakup kerja sama tim, komunikasi, serta dukungan sosial di tempat kerja.

Menurut Rahmawati (2022), lingkungan kerja sosial adalah interaksi antarpegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Hubungan sosial yang baik akan meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat kerja sama tim.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu lingkungan kerja fisik, nonfisik, internal, eksternal, dan sosial. Setiap jenis lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi

kinerja dan kenyamanan karyawan. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh perlu menjadi perhatian organisasi agar tercipta kondisi yang nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih optimal.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat memengaruhi pengalaman karyawan selama melaksanakan tugas, baik dari sisi kenyamanan, kepuasan kerja, maupun hasil kerja yang dicapai. Kondisi lingkungan kerja tidak terlepas dari berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menjadi hal yang penting bagi organisasi.

Menurut Saputra (2024), lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang meliputi kondisi fisik, fasilitas kerja, hubungan kerja, serta sistem dan kebijakan organisasi.

1. Kondisi Fisik

Kondisi fisik merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan keadaan lingkungan di tempat kerja. Aspek ini meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, sirkulasi udara, serta tata ruang kerja. Keadaan fisik tempat kerja yang mendukung dapat membantu pegawai merasa lebih nyaman selama menjalankan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menunjang kemampuan berkonsentrasi dan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan fisik yang

belum memadai berpotensi menimbulkan rasa lelah dan tekanan dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup berbagai perlengkapan dan penunjang yang disediakan untuk membantu pegawai dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Fasilitas yang lengkap dan memadai, seperti peralatan kerja, teknologi, dan perlengkapan pendukung lainnya, akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang baik juga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja menggambarkan pola interaksi yang terjalin antara pegawai, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Interaksi yang terjalin secara positif dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung, memperkuat kolaborasi dalam tim, serta membantu terwujudnya komunikasi yang terbuka dan efektif. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan konflik dan mengganggu kelancaran pekerjaan.

4. Sistem dan Kebijakan Organisasi

Sistem dan kebijakan organisasi merupakan aturan dan prosedur yang mengatur pelaksanaan kerja dalam organisasi. Penerapan kebijakan organisasi yang mengedepankan prinsip keadilan, keterbukaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dapat membangun perasaan terlindungi dan memberikan kenyamanan bagi pegawai selama menjalankan pekerjaannya. Selain itu, sistem

kerja yang jelas dan terstruktur akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal.

Selain itu, Menurut Firmansyah (2023), lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang meliputi kondisi fisik, hubungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi.

1. Kondisi Fisik

Kondisi fisik lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai aspek nyata yang terdapat di tempat kerja, antara lain kualitas pencahayaan, temperatur ruangan, tingkat kebisingan, dan pengaturan ruang kerja. Lingkungan fisik yang memadai dapat menciptakan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih fokus dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

2. Hubungan Kerja

Interaksi yang terjalin di lingkungan kerja dapat berlangsung antara pegawai dengan rekan kerja maupun antara pegawai dan pimpinan. Relasi yang terbangun secara baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman serta memperkuat koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dalam hal ini, komunikasi yang terbuka dan efektif diperlukan agar hubungan antarpegawai maupun dengan pimpinan tetap berjalan secara positif.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan kondusif.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencerminkan seperangkat nilai, aturan, serta pola kebiasaan yang terbentuk dan diterapkan dalam kehidupan organisasi. Keberadaan budaya yang positif dapat mendorong terbentuknya sikap kerja yang baik, memperkuat rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta mendukung terciptanya hubungan dan suasana kerja yang harmonis

Berdasarkan berbagai uraian yang telah dikemukakan, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai aspek, seperti keadaan fisik tempat kerja, interaksi antarpegawai, peran pimpinan, serta nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Berbagai aspek tersebut memiliki keterkaitan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga pengelolaan lingkungan kerja secara tepat diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Kondisi tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya turut menentukan tingkat kenyamanan selama bekerja serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan organisasi dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Untuk mengukur lingkungan kerja secara tepat, diperlukan indikator yang mampu menggambarkan kondisi lingkungan kerja secara menyeluruh, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Indikator lingkungan kerja merupakan aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai menjalankan tugas secara optimal dan mencapai kinerja yang

lebih baik. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai berpotensi menimbulkan hambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan indikator yang jelas untuk menilai kualitas lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2021), lingkungan kerja dapat diukur melalui kondisi fisik tempat kerja serta kondisi psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja individu dalam organisasi. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas kerja. Kondisi fisik yang baik akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan mengurangi kelelahan kerja.

Selanjutnya, menurut Dessler (2022), Pengukuran lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang lebih luas, bukan hanya kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga meliputi kualitas hubungan antarpegawai serta proses komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi kerja, serta suasana kerja yang mendukung. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif akan meningkatkan kerja sama tim serta motivasi kerja pegawai.

Menurut Armstrong (2021), lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya rasa aman, kenyamanan kerja, serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan pegawai. Indikator tersebut meliputi keamanan kerja, dukungan manajemen, serta keseimbangan antara beban kerja dan kondisi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan keterlibatan pegawai yang lebih tinggi dalam organisasi. Selain itu, menurut penelitian terbaru oleh Bakker dan Demerouti

(2023), lingkungan kerja yang optimal dapat diukur melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja (job demands and resources). Indikator yang digunakan meliputi beban kerja, dukungan sosial, serta ketersediaan sumber daya kerja yang memadai. Ketika sumber daya kerja mencukupi, pegawai cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kinerja yang lebih tinggi.

Indikator yang digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu aspek fisik dan nonfisik. Aspek fisik berkaitan dengan pencahayaan, temperatur atau suhu ruangan, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas kerja. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup kualitas hubungan antarpegawai, komunikasi di tempat kerja, dukungan yang diberikan organisasi, dan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan. Berbagai indikator lingkungan kerja memiliki keterhubungan satu sama lain dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung, yang pada akhirnya dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Wulandari (2022), indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek utama, yaitu pencahayaan, suhu udara, kebisingan, hubungan kerja, serta suasana kerja.

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan mata karyawan. Ketersediaan pencahayaan yang memadai di tempat kerja dapat menciptakan kondisi yang lebih nyaman bagi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga konsentrasi tetap terjaga dan kelelahan selama bekerja dapat diminimalkan.

2. Suhu Udara

Suhu udara yang sesuai akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi temperatur ruang kerja yang tidak sesuai, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai sehingga konsentrasi dalam bekerja terganggu dan hasil pekerjaan menjadi kurang optimal.

3. Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja dapat memengaruhi tingkat konsentrasi karyawan. Lingkungan kerja yang terlalu bising akan mengganggu proses kerja dan dapat menimbulkan stres.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja mencakup interaksi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan. Terjalannya interaksi yang positif antarpegawai dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kondisi tersebut juga dapat memperkuat kolaborasi serta memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

5. Suasana Kerja

Suasana kerja berkaitan dengan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan, seperti rasa nyaman, aman, dan menyenangkan dalam bekerja. Suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Rahmawati (2022), indikator lingkungan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu fasilitas kerja, keamanan kerja, komunikasi, hubungan antarpegawai, dan dukungan organisasi.

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup berbagai perlengkapan dan penunjang yang disediakan untuk membantu pegawai dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Fasilitas yang memadai akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

2. Keamanan Kerja

Keamanan dalam lingkungan kerja merupakan aspek yang berkaitan dengan terciptanya kondisi kerja yang mampu memberikan perlindungan dan rasa nyaman kepada pegawai selama menjalankan tugas. Kondisi kerja yang terjamin keamanannya dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan serta mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan akan memperlancar proses kerja serta meminimalisir kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas.

4. Hubungan Antarpegawai

Hubungan antarpegawai mencerminkan tingkat kerja sama dan keharmonisan dalam organisasi. Interaksi yang terjalin secara positif antarpegawai dapat mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

5. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui perhatian, kebijakan, maupun berbagai bentuk bantuan yang diberikan kepada pegawai untuk menunjang

pelaksanaan tugasnya. Adanya dukungan yang memadai dapat mendorong semangat kerja sekaligus memperkuat rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi cara organisasi menjalankan aktivitasnya serta mencapai efektivitas yang diharapkan. Gaya kepemimpinan tercermin dari cara seorang pemimpin menjalankan perannya dalam organisasi, baik melalui tindakan, pola interaksi dengan bawahan, maupun kemampuannya dalam mengarahkan dan memberikan pengaruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perbedaan gaya kepemimpinan akan menghasilkan perbedaan dalam cara pengambilan keputusan, komunikasi, pemberian motivasi, serta pengelolaan konflik dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), Gaya kepemimpinan menggambarkan pola tindakan yang digunakan pemimpin dalam memberikan arahan, membimbing, serta memengaruhi anggota kelompok agar mampu bekerja secara terkoordinasi dalam mencapai sasaran organisasi. Definisi ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan atau otoritas, tetapi juga menyangkut cara pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang efektif dengan bawahannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Northouse (2021) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya. Perilaku tugas berkaitan dengan sejauh mana pemimpin memberikan arahan, struktur, dan pengawasan terhadap pekerjaan, sedangkan perilaku hubungan berkaitan dengan dukungan, komunikasi, dan perhatian terhadap kebutuhan bawahan. Kedua aspek ini menjadi dasar dalam memahami variasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin.

Selanjutnya, Daft (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada anggota organisasi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan mencerminkan strategi yang digunakan pemimpin untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Efektivitas seorang pemimpin dalam mencapai sasaran organisasi salah satunya ditentukan oleh kemampuannya dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi.

Lebih lanjut, Yukl (2020) menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan menunjukkan karakteristik tindakan dan sikap yang secara berkelanjutan diterapkan seorang pemimpin ketika menjalankan peran serta tanggung jawabnya dalam memimpin organisasi. Pola perilaku ini mencakup cara pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, memotivasi, serta mengelola hubungan dengan bawahan. Konsistensi dalam gaya kepemimpinan akan membantu menciptakan kejelasan dan stabilitas dalam organisasi.

Dalam perkembangan teori kepemimpinan modern, gaya kepemimpinan juga dipandang sebagai suatu pendekatan yang dinamis dan kontekstual. Artinya, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik untuk semua situasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), efektivitas gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh situasi, karakteristik bawahan, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi yang dihadapi.

Kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap cara berpikir, sikap, dan tindakan pegawai merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Menurut penelitian terbaru oleh Sari (2023), gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak semata-mata digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan bawahan dalam melaksanakan tugas. Penerapannya juga berperan dalam menciptakan interaksi yang positif serta memperkuat hubungan kerja antara pemimpin dengan pegawai.

Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan tidak lagi bersifat kaku dan otoriter, melainkan lebih mengedepankan pendekatan partisipatif dan kolaboratif. Pemimpin diharapkan mampu menjadi fasilitator yang mendorong keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pendapat Daft (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif saat ini menuntut adanya komunikasi dua arah, kepercayaan, serta pemberdayaan karyawan.

Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai refleksi dari nilai-nilai dan kepribadian seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berbeda. Menurut Northouse (2021), faktor kepribadian, pengalaman, serta latar belakang pendidikan turut memengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika dalam satu organisasi terdapat variasi gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya.

Selain faktor individu, gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Budaya organisasi, struktur organisasi, serta dinamika kerja akan memengaruhi bagaimana seorang pemimpin menjalankan perannya. Menurut Yukl (2020), pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan lingkungan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan dapat berubah mengikuti kondisi dan kebutuhan yang dihadapi organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya ketika terjadi perubahan dalam situasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, gaya kepemimpinan dapat dimaknai sebagai cara yang diterapkan pemimpin dalam menjalankan perannya untuk memberikan arahan, membangun dorongan kerja, serta memengaruhi bawahan agar bekerja secara terarah dalam mewujudkan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin membangun hubungan dengan bawahannya, menentukan keputusan, serta mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Merujuk pada beberapa pandangan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk penerapan perilaku dan tindakan seorang pemimpin yang dilakukan secara konsisten dalam melaksanakan peran serta tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Pola perilaku ini mencakup aspek komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta hubungan interpersonal dengan bawahan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi, karakteristik bawahan, serta tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dengan demikian, kemampuan organisasi dalam memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat merupakan hal yang penting untuk mendukung efektivitas pengelolaan organisasi. Dengan memahami konsep ini, organisasi dapat mengembangkan kepemimpinan yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara optimal.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan tercermin melalui pendekatan yang diterapkan pemimpin dalam memberikan arahan dan membangun pengaruh terhadap pegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara terarah serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam penerapannya, gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin maupun dari lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), Penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti karakter dan kepribadian pemimpin, kondisi serta karakteristik bawahan, keadaan yang dihadapi organisasi, dan lingkungan tempat pekerjaan berlangsung.

1. Kepribadian Pemimpin

Karakter dan sifat pribadi yang dimiliki seorang pemimpin turut membentuk cara yang digunakan dalam menjalankan peran serta tanggung jawab kepemimpinannya. Kepribadian ini mencakup sikap, watak, nilai-nilai, serta cara berpikir pemimpin dalam menghadapi berbagai permasalahan. Pemimpin yang memiliki kepribadian tegas dan disiplin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan pemimpin yang terbuka dan komunikatif lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis.

2. Karakteristik Bawahan

Karakteristik bawahan juga memengaruhi gaya kepemimpinan. Bawahan memiliki perbedaan dalam hal kemampuan, pengalaman, dan motivasi kerja. Pemimpin perlu memahami kondisi tersebut agar dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Bawahan yang memiliki kemampuan tinggi biasanya lebih efektif dipimpin dengan gaya partisipatif, sedangkan bawahan yang kurang berpengalaman membutuhkan arahan yang lebih jelas.

3. Situasi dan Kondisi

Situasi dan kondisi organisasi turut menentukan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dalam kondisi tertentu, seperti situasi darurat atau tekanan kerja tinggi, pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang tegas dan terpusat. Pada situasi kerja yang relatif stabil, penerapan kepemimpinan secara partisipatif dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk terlibat dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Pendekatan tersebut berpotensi mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga memengaruhi gaya kepemimpinan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan ruang bagi pemimpin untuk menerapkan pola kepemimpinan yang mengutamakan keterbukaan, komunikasi, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan pemimpin lebih cenderung menggunakan pendekatan yang lebih ketat dan terstruktur.

Sedangkan Menurut Rivai (2021), Penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang berasal dari pemimpin maupun lingkungan kerja. Beberapa aspek yang berperan di antaranya kompetensi dan karakter pemimpin, kondisi serta karakteristik bawahan, keadaan organisasi, dan pola komunikasi yang berlangsung di dalamnya.

1. Kemampuan Pemimpin

Kemampuan pemimpin merupakan faktor utama yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Kemampuan ini meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Pemimpin yang memiliki kemampuan tinggi cenderung lebih fleksibel dalam menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Karakteristik Bawahan

Karakteristik bawahan menjadi faktor penting dalam menentukan gaya kepemimpinan. Bawahan memiliki tingkat kemampuan, motivasi, dan pengalaman yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kondisi bawahan. Bawahan yang mandiri

dan kompeten lebih cocok dengan gaya kepemimpinan partisipatif, sedangkan bawahan yang kurang berpengalaman membutuhkan arahan yang lebih jelas.

3. Situasi Organisasi

Situasi organisasi juga memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam kondisi tertentu, seperti perubahan organisasi atau tekanan kerja yang tinggi, pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih tegas dan cepat dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, ketika kondisi organisasi berada dalam keadaan yang relatif stabil, penerapan kepemimpinan partisipatif dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi merupakan faktor penting yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Terjalannya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan pegawai dapat memperkuat hubungan kerja yang positif, sekaligus menciptakan kondisi yang mendukung penerapan kepemimpinan secara optimal. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menurunkan kinerja karyawan.

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Budaya yang terbuka dan partisipatif akan mendorong pemimpin untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, sedangkan budaya yang kaku cenderung mendorong gaya kepemimpinan yang lebih otoriter.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin, karakteristik bawahan, situasi organisasi,

komunikasi, serta budaya organisasi. Efektivitas penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi tidak ditentukan oleh satu aspek saja. Berbagai faktor yang berkaitan dengan pemimpin, bawahan, kondisi organisasi, dan komunikasi perlu berjalan secara selaras agar pendekatan kepemimpinan yang digunakan dapat memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin perlu mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi yang dihadapi.

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan tercermin dari perilaku dan pendekatan yang digunakan pemimpin ketika berinteraksi dengan bawahannya. Melalui pendekatan tersebut, pemimpin berupaya memberikan arahan serta memengaruhi bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai organisasi. Untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam suatu penelitian, diperlukan indikator-indikator yang dapat menggambarkan bagaimana perilaku pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Indikator gaya kepemimpinan mencerminkan sejumlah karakteristik yang dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, membangun pengaruh, serta membimbing pegawai agar mampu bekerja secara terarah sesuai dengan tujuan organisasi. Efektivitas kepemimpinan dapat terlihat dari kemampuan pemimpin dalam membangun interaksi yang baik dengan pegawai, menentukan keputusan secara tepat, serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas.

Menurut Northouse (2021), indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas, membangun

hubungan yang baik dengan bawahan, serta memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian tugas, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan perkembangan bawahannya. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa indikator gaya kepemimpinan meliputi kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta kemampuan dalam membangun kerja sama tim. Komunikasi yang efektif akan mempermudah penyampaian informasi, sedangkan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat akan meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap pemimpin. Menurut Yukl (2022), indikator gaya kepemimpinan dapat diukur melalui perilaku pemimpin dalam memberikan dukungan, memberikan penghargaan, serta kemampuan dalam mendelegasikan tugas. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan penghargaan kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Selain itu, menurut Daft (2022), gaya kepemimpinan yang efektif ditandai dengan adanya kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Indikator tersebut meliputi kejelasan visi, ketegasan dalam mengambil keputusan, serta kemampuan dalam mengelola konflik di dalam organisasi. Penelitian terbaru oleh Avolio dan Gardner (2023) juga menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan mencakup aspek kepercayaan, integritas, serta keterlibatan pemimpin dalam mendukung perkembangan pegawai. Pemimpin yang memiliki integritas tinggi dan mampu membangun kepercayaan akan lebih mudah memengaruhi perilaku pegawai secara positif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan meliputi kemampuan komunikasi, pemberian arahan, pengambilan keputusan, motivasi, dukungan kepada pegawai, pemberian penghargaan, delegasi tugas, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis. Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Kartini Kartono (2020), indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek utama, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, serta tanggung jawab pemimpin.

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menentukan pilihan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Keputusan yang diambil diharapkan dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan efektif sehingga mampu mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian tujuan organisasi. Keputusan yang diambil akan menentukan arah organisasi serta memengaruhi kinerja bawahan. Pemimpin yang memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik akan mampu menyelesaikan masalah serta menentukan langkah strategis yang tepat bagi organisasi.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan indikator yang menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mampu mendorong semangat kerja bawahan. Pemimpin yang baik mampu memberikan dorongan, penghargaan, serta menciptakan suasana kerja

yang kondusif sehingga bawahan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan aspek penting dalam gaya kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyampaikan informasi, instruksi, serta tujuan organisasi dengan jelas kepada bawahan. Komunikasi yang efektif akan meminimalkan kesalahpahaman serta meningkatkan kerja sama dalam organisasi. Selain itu, komunikasi yang baik juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan berkaitan dengan bagaimana pemimpin mengawasi, mengarahkan, serta memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan menjadi salah satu tanggung jawab yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Melalui pengawasan yang dilakukan secara tepat, aktivitas kerja dapat tetap terarah sesuai dengan sasaran organisasi serta mendorong terciptanya kedisiplinan dan efektivitas dalam bekerja.

5. Tanggung Jawab Pemimpin

Tanggung jawab pemimpin dapat terlihat dari kesediaannya dalam menjalankan tugas serta mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang telah dibuat. Seorang pemimpin perlu memiliki sikap berani dalam menghadapi konsekuensi dari keputusan yang diambil dan memastikan seluruh pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan secara optimal. Tanggung jawab juga mencerminkan integritas dan komitmen pemimpin terhadap organisasi.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2021), indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kemampuan memberikan arahan, kemampuan membina hubungan kerja, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memberikan motivasi, serta kemampuan melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahan.

1. Kemampuan Memberikan Arahan

Kemampuan memberikan arahan merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana pemimpin mampu memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahan terkait tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Arahan yang tepat akan membantu bawahan memahami pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja.

2. Kemampuan Membina Hubungan Kerja

Kemampuan membina hubungan kerja berkaitan dengan bagaimana pemimpin menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan. Interaksi yang positif di antara anggota organisasi dapat mendukung terbentuknya kondisi kerja yang nyaman. Selain itu, hubungan yang terjalin dengan baik juga dapat memperkuat koordinasi dan kolaborasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan pemimpin dalam menentukan tindakan yang sesuai menjadi salah satu aspek yang mencerminkan efektivitas kepemimpinan. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin perlu mempertimbangkan berbagai kondisi dan permasalahan yang dihadapi organisasi sebelum menetapkan keputusan yang dapat

mendukung kelancaran kegiatan organisasi. Keputusan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kemampuan Memberikan Motivasi

Kemampuan memberikan motivasi menunjukkan bagaimana pemimpin mampu mendorong semangat kerja bawahan. Motivasi dapat diberikan melalui penghargaan, perhatian, maupun dukungan terhadap bawahan dalam melaksanakan tugas.

5. Kemampuan Melakukan Evaluasi

Kemampuan melakukan evaluasi berkaitan dengan bagaimana pemimpin menilai dan mengawasi kinerja bawahan. Evaluasi yang dilakukan secara tepat akan membantu meningkatkan kualitas kerja serta memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian karena menggambarkan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam rangka melaksanakan tujuan organisasi. Secara umum, kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian terhadap kinerja pegawai mencakup lebih dari sekadar banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Aspek kualitas atau mutu dari hasil pekerjaan juga menjadi bagian penting dalam menggambarkan tingkat kinerja yang dicapai.

Selanjutnya, Kasmir (2020) Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh pegawai melalui hasil pekerjaan dan perilaku kerja dalam melaksanakan berbagai tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Penilaian terhadap kinerja pegawai tidak semata-mata didasarkan pada pencapaian hasil pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan cara atau proses yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Sutrisno (2021) mengemukakan bahwa Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian pekerjaan yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Pencapaian tersebut dilaksanakan berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tetap memperhatikan ketentuan hukum, norma, serta etika yang berlaku guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja juga harus memperhatikan aspek moral dan aturan yang berlaku.

Selain itu, Rivai (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menegaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa pandangan yang telah dikemukakan, kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat pencapaian pekerjaan yang dihasilkan oleh individu

maupun kelompok dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Pencapaian tersebut dapat dinilai melalui mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, serta perilaku dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan sasaran organisasi. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Oleh sebab itu, pencapaian kinerja pegawai tidak hanya dinilai berdasarkan hasil pekerjaan yang diperoleh, tetapi juga memperhatikan proses pelaksanaan tugas, sikap dalam bekerja, serta bentuk kontribusi yang diberikan untuk mendukung tercapainya sasaran organisasi. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi maupun individu di dalamnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan situasi lingkungan kerja maupun bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Oleh karena itu, tingkat kinerja yang dihasilkan setiap pegawai dapat berbeda bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini sangat penting agar organisasi dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge dan skill). Kemampuan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang baik akan lebih optimal apabila didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan intelektual yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh sebab itu, penempatan pegawai pada posisi yang selaras dengan kompetensi dan keahliannya perlu menjadi perhatian organisasi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi pula, sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya.

Dengan demikian, menurut Mangkunegara, kombinasi antara kemampuan dan motivasi menjadi penentu utama tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi.

Sedangkan Sutrisno (2021) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu:

1. Kemampuan (Ability)

Kemampuan pegawai tercermin dari tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan seseorang, maka semakin besar peluang untuk menghasilkan kinerja yang baik.

1. Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

3. Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan berkaitan dengan kondisi dan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini mencakup fasilitas kerja, dukungan organisasi, serta sistem yang berlaku dalam organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja yang memberikan rasa nyaman serta dukungan yang memadai dapat mendorong peningkatan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan juga memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan akan mendorong peningkatan kinerja bawahan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2021) dan Sutrisno (2021), dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai dapat terbentuk dari berbagai faktor, antara lain kompetensi yang dimiliki, dorongan untuk bekerja, peluang dalam menjalankan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Berbagai faktor tersebut memiliki hubungan satu sama

lain dan secara bersama-sama dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan melalui sejumlah indikator yang menggambarkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Indikator tersebut digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja pegawai berdasarkan ketentuan atau standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Indikator kinerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengetahui sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan pekerjaan beserta tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara berhasil. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan indikator yang jelas dan terukur untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2021), Penilaian terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan melalui beberapa aspek, antara lain mutu hasil pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kemampuan memenuhi batas waktu, pemanfaatan sumber daya secara efektif, serta kemampuan menjalankan tugas secara mandiri. Kualitas pekerjaan berkaitan dengan tingkat ketelitian dan kesempurnaan hasil kerja, Sementara itu aspek kuantitas berkaitan dengan banyaknya hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan atau dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan secara tepat sesuai dengan batas waktu yang telah

ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, menurut Armstrong (2021), indikator kinerja meliputi pencapaian target kerja, kompetensi individu, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian target kerja mencerminkan hasil nyata yang diperoleh pegawai, sementara kompetensi individu menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Perilaku kerja, seperti disiplin dan tanggung jawab, juga menjadi bagian penting dalam penilaian kinerja.

Menurut Dessler (2022), indikator kinerja mencakup produktivitas kerja, kehadiran, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam bekerja. Produktivitas menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan sumber daya yang digunakan, sedangkan kehadiran mencerminkan kedisiplinan pegawai. Kemampuan bekerja sama dan inisiatif juga penting untuk mendukung kelancaran pekerjaan dalam tim. Selain itu, menurut Aguinis (2023), indikator kinerja meliputi hasil kerja (results), perilaku kerja (behavior), serta atribut individu (traits) yang relevan dengan pekerjaan. Hasil kerja berkaitan dengan output yang dihasilkan, perilaku kerja mencerminkan bagaimana pegawai menjalankan tugasnya, sedangkan atribut individu seperti sikap dan komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Penelitian terbaru oleh DeNisi dan Murphy (2023) juga menekankan bahwa indikator kinerja mencakup pencapaian tujuan, efektivitas kerja, serta kontribusi pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki kontribusi tinggi akan mampu memberikan dampak positif. Berdasarkan berbagai pandangan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja pegawai mencakup beberapa aspek penting, yaitu mutu dan jumlah hasil pekerjaan,

penyelesaian tugas sesuai waktu, tingkat produktivitas, kedisiplinan, kemampuan berkolaborasi, inisiatif dalam bekerja, serta sumbangsih pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

. Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2021), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja

Kualitas hasil pekerjaan dapat tercermin melalui ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas, kerapian pekerjaan, serta tingkat kesesuaian hasil dengan standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi mutu pekerjaan yang dihasilkan, semakin baik pula pencapaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan banyaknya hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan atau diselesaikan oleh pegawai selama jangka waktu yang telah ditetapkan. Kemampuan pegawai dalam memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan dapat menjadi salah satu gambaran bahwa pelaksanaan tugas telah dilakukan dengan baik.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab kerja menggambarkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya secara sungguh-sungguh, disertai komitmen terhadap hasil pekerjaan.

Sedangkan Menurut Kasmir (2020), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas (Quality)

Menunjukkan tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kuantitas (Quantity)

Menunjukkan jumlah output yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas (Effectiveness)

Menunjukkan kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

5. Kemandirian (Independence)

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada orang lain.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kondisi yang terdapat di tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja. Lingkungan tersebut terdiri

atas berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan keadaan fisik maupun kondisi nonfisik, yang dapat mendukung atau menghambat pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

Menurut Sutrisno (2021), Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh fasilitas dan kondisi yang terdapat di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana kondisi kerja mampu mendukung aktivitas pegawai. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan tata ruang yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan menghambat produktivitas kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi, serta suasana kerja. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan kerja sama yang baik, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Menurut Kasmir (2022), Kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja memiliki peran dalam membentuk pencapaian kinerja pegawai, baik melalui pengaruh yang terjadi secara langsung maupun melalui faktor lain yang bersifat

tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, Afandi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena berkaitan langsung dengan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya. Penerapan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan maksimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Sutrisno (2021), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan yang tepat dapat membantu membangun kondisi kerja yang nyaman

dan mendukung, sehingga mampu mendorong pegawai untuk memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran gaya kepemimpinan dalam membentuk kinerja pegawai tercermin melalui kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pekerjaan, memberikan dorongan, serta menyediakan dukungan yang diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi secara efektif, memberikan kepercayaan kepada pegawai, serta membuka kesempatan bagi mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat mendorong tumbuhnya rasa memiliki, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Menurut Kasmir (2022), Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola yang digunakan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, mengelola, serta memengaruhi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, Afandi (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena pemimpin mampu memberikan motivasi, arahan, dan pengawasan yang baik. Sebaliknya, penerapan pola kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat melemahkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya berpotensi menurunkan pencapaian kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Oleh

karena itu, pemimpin dalam organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang diperoleh individu setelah menjalankan berbagai tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Pencapaian kinerja pegawai secara optimal tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki individu, tetapi turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta pola kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2022), kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, disertai penerapan kepemimpinan yang sesuai, dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga turut mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, seperti pencahayaan yang baik, kebersihan, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman, akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian kinerja.

Menurut Wibowo (2021), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, serta produktivitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan motivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2021), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja dan penerapan gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan secara simultan dengan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, disertai dengan penerapan kepemimpinan yang tepat dan mampu mengarahkan pegawai, dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.5 Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil
1	Sari	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2022	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan semangat kerja karyawan
2	Putra	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Denpasar, 2023	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan petunjuk secara jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan dorongan kepada pegawai dapat

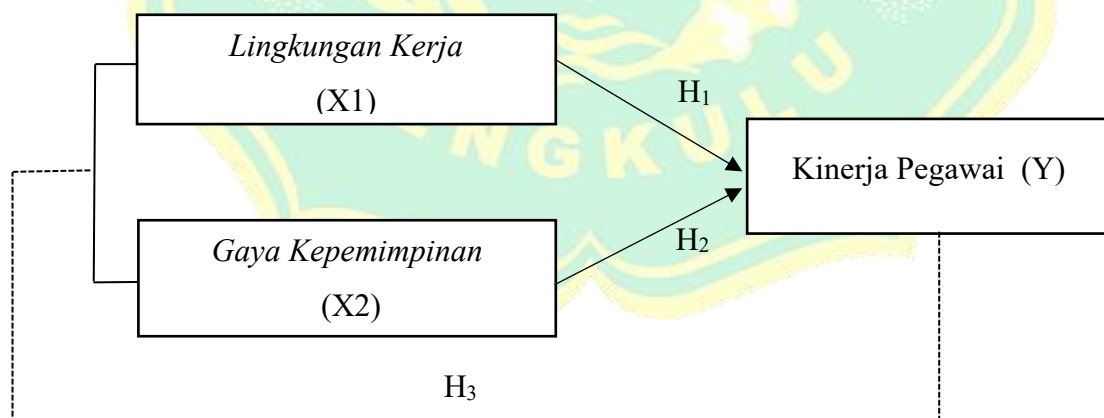
			mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, penerapan kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi pegawai dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.
3	Wulandari	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya, 2024	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jika hanya salah satu variabel saja
4	Hidayat	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan

		Kecamatan Sleman Yogyakarta, 2023	kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut. Penelitian ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
--	--	-----------------------------------	---

2.6 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh antar variable dapat dijelaskan pada kerangka konseptual berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2026) berdasarkan Sugiyono (2019), Anwar Prabu Mangkunegara (2021), dan Edy Sutrisno (2021)

Keterangan:

X_1 = *Lingkungan Kerja*

X_2 = *Gaya Kepemimpinan*

Y = *Kinerja Pegawai*

H = *Hipotesis*

————→ = *Garis pengaruh secara parsial*

-----→ = *Garis pengaruh secara simultan*

Berdasarkan kerangka analisis yang telah disusun, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan).

2.7 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2019), variabel dalam suatu penelitian dapat diartikan sebagai atribut, karakteristik, atau ciri-ciri yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas tertentu yang mengalami variasi dan dapat diukur. Variabel-variabel ini menjadi fokus utama bagi peneliti untuk diteliti secara sistematis, dianalisis, dan kemudian disimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut. Variabel-variabel ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) agar untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta memberikan kenyamanan dalam bekerja	1. Pencahaya-an 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Hubungan Kerja 5. Suasana Kerja (Wulandari, 2022)	Kuesioner	Likert
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	gaya kepemimpinan pada kantor camat kecamatan sukaraja menggambarkan bagaimana seorang pemimpin bertindak, berinteraksi, serta memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi	1. Kemampuan Memberikan Arahan 2. Kemampuan membina hubungan kerja 3. Kemampuan mengambil keputusan 4. Kemampuan memberikan motivasi 5. Kemampuan melakukan evaluasi (Sutrisno, 2021)	Kuesioner	Likert
3	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai kantor camat kecamatan sukaraja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2021)	Kuesioner	Likert

2.8 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada landasan teori, temuan penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁: Lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.
2. H₂: Gaya kepemimpinan diperkirakan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.
3. H₃: Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama diduga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dan informasi pokok dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Berlokasi di Jalan Bengkulu-Tais Desa Bukit Peninjauan II KM.27,5, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu. Penelitian ini di lakukan mulai dari bulan mei sampai dengan selesai.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, di mana pendekatannya menggunakan pendekatan deskriptif.

Pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) merupakan suatu metode penelitian yang berpijak pada paradigma positivistik, yang menekankan pada objektivitas, pengukuran, dan generalisasi. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi, menguji, dan menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis melalui data numerik yang diperoleh dari populasi atau sampel yang telah ditetapkan secara jelas.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja yang berjumlah 24 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh (sensus)**, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dengan cara :

1. Membagikan kuisisioner
2. Responden diminta mengisi kuisisioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya.
3. Kemudian lembar kuisisioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, kemudian dianalisis.

Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengetahui penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesisioner. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui sikap, pendapat, maupun persepsi individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap suatu fenomena sosial. Berdasarkan skala tersebut, responden diminta memberikan pilihan jawaban sesuai dengan tingkat persetujuan terhadap

pernyataan yang diberikan. Adapun kategori penilaian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Klasifikasi Alat Ukur

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1. Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen digunakan untuk memperoleh data penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian guna mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan pada kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten. Pengujian tersebut mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Proses pengujian dilakukan dengan melibatkan 22 orang pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sebagai responden uji instrumen. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang penyusunannya mengacu pada indikator-indikator yang terdapat pada setiap variabel yang dianalisis. Melalui kuesioner tersebut, responden memberikan penilaian sesuai dengan persepsi mereka terhadap pernyataan yang diajukan. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menentukan kelayakan instrumen sebelum diterapkan pada pengumpulan data penelitian. Adapun pengujian instrumen dalam penelitian ini terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut (Imam Ghazali, 2005), Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner mampu mengukur aspek atau variabel yang memang menjadi sasaran pengukuran dalam penelitian. Suatu Kuisiner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r table ($df=n-k$), jika r hitung $> r$ table, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $< r$ table, maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Imam Ghazali, 2005) Reliabilitas sebenarnya Adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliable, jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Pengujian ini dilakukan sebagai bagian dari evaluasi model regresi untuk memastikan bahwa sebaran nilai residual memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021). Model regresi dikatakan baik apabila residualnya mempunyai distribusi yang normal atau setidaknya mendekati distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat di antara variabel independen dalam suatu model regresi. Menurut Ghozali (2021), model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antarvariabel bebas. Oleh karena itu, pengujian multikolinearitas diperlukan untuk memastikan bahwa masing-masing variabel independen dapat memberikan informasi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen.

Identifikasi terhadap kemungkinan adanya multikolinearitas dapat dilakukan melalui beberapa cara. Salah satunya dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R^2) serta tingkat signifikansi masing-masing variabel independen. Kondisi ketika nilai R^2 relatif tinggi, tetapi sebagian besar variabel independen secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dapat menjadi salah satu indikasi adanya multikolinearitas. Selain itu, hubungan antarvariabel independen juga dapat diperiksa melalui matriks korelasi. Korelasi yang sangat tinggi, khususnya melebihi 0,90, dapat menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

Pengujian yang lebih umum dilakukan adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dapat dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Sebaliknya, apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka model regresi dapat diindikasikan mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual antarobservasi dalam model regresi. Menurut Ghozali (2021), model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual pada masing-masing pengamatan berada dalam kondisi yang relatif konstan.

Dalam penelitian ini, pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot dengan membandingkan nilai SRESID dan ZPRED. Pada grafik tersebut, ZPRED digunakan sebagai nilai prediksi, sedangkan SRESID menunjukkan nilai residual yang telah distandarisasi. Melalui pola penyebaran titik pada grafik, dapat diketahui apakah model regresi mengalami masalah heteroskedastisitas.

Dasar analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila titik-titik pada grafik menunjukkan pola yang teratur, misalnya membentuk pola bergelombang, kemudian melebar dan menyempit, kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.
2. Apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan penyebarannya berada di sekitar serta di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak,

maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

3.5.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Melalui analisis ini, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat diketahui secara lebih terukur.

Rumus Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019) :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

α = Nilai Konstanta

Y = Keputusan Pembelian

b_1 = Koefisien Dari Persamaan Variabel X_1

b_2 = Koefisien Dari Persamaan Variabel X_2

X_1 = *Live Streaming*

X_2 = *Fear of Missing Out (FoMO)*

e = Standar error

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Selain menunjukkan besarnya pengaruh, nilai koefisien regresi juga dapat digunakan untuk menentukan arah hubungan antarvariabel, baik dalam arah positif maupun negatif

3.5.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan

variasi atau perubahan pada variabel dependen dalam suatu model regresi. Ghazali (2021) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) menggambarkan proporsi perubahan yang terjadi pada variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen dalam model penelitian.

Dalam analisis regresi linear berganda, nilai R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen relatif terbatas.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi Berganda

3.5.5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini menunjukkan apakah suatu variabel bebas secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2021), pengujian tersebut dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumus uji t (Ghozali, 2021:148):

$$t_{\text{tabel}} = t \left(\frac{\alpha}{2} ; n - k - 1 \right)$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X/Variabel bebas

1. Perumusan hipotesis

H_a : Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

2. Kriteria pengujian

- Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, H_0 dinyatakan diterima sedangkan H_a ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen secara parsial terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menilai apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan pengujian ini, dapat diketahui

apakah variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Ghozali, 2021:148). Pada taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan rumus sebagai berikut ini:

Rumus Uji Simultan (Uji F) (Ghozali, 2021:148):

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X/variabel bebas

1. Perumusan hipotesis

H_0 : Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

H_a : Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

2. Kriteria pengujian

- Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, seluruh variabel independen yang diuji secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari Sejarah Tempat Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Analisis, Deskripsi Tanggapan Responden, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Pengujian Hipotesis.

4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian

Kecamatan Sukaraja merupakan salah satu wilayah administratif yang berada di Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu. Keberadaan Kecamatan Sukaraja tidak terlepas dari sejarah pembentukan Kabupaten Seluma sebagai daerah otonom yang dimekarkan dari Kabupaten Bengkulu Selatan. Pemekaran ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, mempercepat pembangunan daerah, serta mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Seiring dengan terbentuknya Kabupaten Seluma, Kecamatan Sukaraja ditetapkan sebagai salah satu kecamatan yang memiliki peran penting dalam mendukung jalannya roda pemerintahan di tingkat lokal. Wilayah Kecamatan Sukaraja terdiri dari beberapa desa yang memiliki karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya yang beragam, sehingga membutuhkan pengelolaan pemerintahan yang terkoordinasi dan efektif.

Kantor Camat Kecamatan Sukaraja didirikan sebagai pusat penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten. Kantor camat memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan pelaksanaan urusan pemerintahan, pembangunan, serta

pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, kantor camat juga menjadi penghubung antara pemerintah desa dengan pemerintah kabupaten dalam penyampaian aspirasi serta pelaksanaan kebijakan.

Dalam menjalankan tugasnya, Kantor Camat Kecamatan Sukaraja memiliki fungsi utama, antara lain melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, membina dan mengawasi pemerintahan desa, serta memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat. Pelayanan tersebut meliputi berbagai kebutuhan administrasi kependudukan, perizinan, serta pelayanan umum lainnya yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat.

Sejak awal berdirinya, Kantor Camat Kecamatan Sukaraja terus mengalami perkembangan baik dari segi kelembagaan maupun fasilitas pendukung. Pemerintah daerah secara bertahap melakukan peningkatan sarana dan prasarana kantor, seperti pembangunan gedung, penyediaan fasilitas pelayanan, serta pengembangan sistem administrasi berbasis teknologi. Hal ini dilakukan guna mendukung terciptanya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan. Selain peningkatan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia aparatur juga menjadi fokus utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja. Aparatur kecamatan terus didorong untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta integritas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik.

Dalam konteks pembangunan daerah, Kecamatan Sukaraja memiliki peran strategis dalam mendukung program-program pembangunan yang dicanangkan

oleh Pemerintah Kabupaten Seluma. Kantor camat berfungsi sebagai koordinator dalam pelaksanaan pembangunan di tingkat kecamatan, termasuk dalam bidang infrastruktur, ekonomi, pendidikan, dan sosial. Partisipasi masyarakat juga terus didorong melalui berbagai program pemberdayaan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kantor Camat Kecamatan Sukaraja juga memiliki tanggung jawab dalam menjaga ketertiban umum dan keamanan wilayah. Hal ini dilakukan melalui koordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti aparat keamanan, pemerintah desa, serta tokoh masyarakat. Dengan adanya koordinasi yang baik, diharapkan tercipta kondisi lingkungan yang aman dan kondusif bagi masyarakat.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan reformasi birokrasi, Kantor Camat Kecamatan Sukaraja terus berupaya melakukan pembenahan dalam sistem pelayanan dan tata kelola pemerintahan. Penerapan prinsip-prinsip good governance seperti transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi menjadi landasan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Hingga saat ini, Kantor Camat Kecamatan Sukaraja terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik. Upaya ini dilakukan melalui inovasi pelayanan, peningkatan kapasitas aparatur, serta pemanfaatan teknologi informasi. Dengan demikian, diharapkan Kantor Camat Kecamatan Sukaraja mampu memberikan pelayanan yang optimal serta mendukung terwujudnya pembangunan daerah yang berkelanjutan di Kabupaten Seluma.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan kondisi umum pegawai yang menjadi objek penelitian di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Informasi mengenai karakteristik responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh pihak yang menjadi responden dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	13	54,20%
Perempuan	11	45,80%

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, responden terdiri dari pegawai laki-laki berjumlah 13 orang dan pegawai Perempuan berjumlah 11 orang. Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja didominasi oleh pegawai laki-laki sebesar 54,2 % di banding pegawai Perempuan yang hanya 45,8 %. Perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi cara kerja, komunikasi, serta persepsi terhadap lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	2	8,30%
31-40 Tahun	5	20,80%
41-50 Tahun	6	25,00%
> 50 Tahun	11	45,80%

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, Responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia yang beragam, mulai dari usia muda hingga usia mendekati masa pensiun. Namun, mayoritas responden didominasi oleh pegawai yang berusia 50 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama serta pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Dominasi usia yang relatif lebih tua ini juga mencerminkan tingkat kematangan dalam bekerja, kedisiplinan, serta stabilitas dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, kondisi ini juga dapat berpengaruh terhadap tingkat adaptasi terhadap perubahan, terutama dalam hal penerapan teknologi dan inovasi dalam lingkungan kerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
< SLTA / Sederajat	2	8,30%
SLTA / Sederajat	1	4,20%
D1-D3	1	4,20%
S1	19	79,20%
S2	1	4,20%

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini bervariasi, mulai dari SMA/ sederajat hingga Strata Dua (S2). Namun, mayoritas responden didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki bekal pendidikan yang cukup tinggi untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Dominasi pendidikan S1 ini juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan, berpikir analitis, serta mengambil keputusan yang lebih rasional dalam lingkungan kerja. Sementara itu, keberadaan pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA dan S2 memberikan keberagaman perspektif dalam organisasi, sehingga dapat mendukung efektivitas kerja secara keseluruhan.

4.1.3 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi kelayakan sebagai instrumen dalam proses pengumpulan data. Kualitas suatu instrumen penelitian dapat dinilai berdasarkan

terpenuhinya aspek validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas serta uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai **r hitung** > **r tabel**, maka item pernyataan dinyatakan **valid**
- Jika nilai **r hitung** < **r tabel**, maka item pernyataan dinyatakan **tidak valid**

Nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah responden (n) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Apabila seluruh item pernyataan dinyatakan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0.746	0.404	Valid
	Pernyataan 2	0.629	0.404	Valid
	Pernyataan 3	0.735	0.404	Valid
	Pernyataan 4	0.605	0.404	Valid
	Pernyataan 5	0.768	0.404	Valid
	Pernyataan 1	0.910	0.404	Valid

Gaya Kepemimpinan (X2)	Pernyataan 2	0.918	0.404	Valid
	Pernyataan 3	0.935	0.404	Valid
	Pernyataan 4	0.892	0.404	Valid
	Pernyataan 5	0.936	0.404	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0.906	0.404	Valid
	Pernyataan 2	0.877	0.404	Valid
	Pernyataan 3	0.799	0.404	Valid
	Pernyataan 4	0.878	0.404	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total yang telah disesuaikan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,404. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, setiap item dalam kuesioner dinilai mampu merepresentasikan variabel yang diukur dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode **Cronbach's Alpha**. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai **Cronbach's Alpha** > 0,60, maka instrumen dinyatakan **reliabel**

- Jika nilai **Cronbach's Alpha** < **0,60**, maka instrumen dinyatakan **tidak reliabel**

Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi tingkat keandalan instrumen tersebut. Berikut ini hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.710	0.404	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.948	0.404	
Kinerja Pegawai (Y)	0.875	0.404	

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.5, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Analisis terhadap tanggapan responden dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian dianalisis menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengetahui tingkat penilaian atau persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Setiap pernyataan

dalam kuesioner memiliki lima alternatif jawaban dengan skor yang berbeda. Nilai rata-rata dari setiap pernyataan dan indikator kemudian digunakan untuk mengetahui tingkat tanggapan responden. Untuk mempermudah dalam menginterpretasikan hasil nilai rata-rata tersebut, maka digunakan kategori penilaian mulai dari sangat rendah sampai dengan sangat tinggi.

Adapun kategori penilaian tanggapan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategori Penilaian Tanggapan Responden

No.	Interval Rata-Rata Skor	Kategori Tanggapan	Interpretasi
1	1,00–1,80	Sangat Tidak Setuju	Sangat rendah
2	1,81–2,60	Tidak Setuju	Rendah
3	2,61–3,40	Netral/Ragu-Ragu	Sedang
4	3,41–4,20	Setuju	Tinggi
5	4,21–5,00	Sangat Setuju	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2022), diolah peneliti

Mengacu pada Tabel 4.6, kategori penilaian tanggapan responden digunakan sebagai pedoman dalam menginterpretasikan nilai rata-rata jawaban yang diperoleh pada masing-masing indikator penelitian. Nilai rata-rata yang berada pada interval 1,00–1,80 menunjukkan kategori sangat rendah, interval 1,81–2,60 menunjukkan kategori rendah, interval 2,61–3,40 menunjukkan kategori sedang, interval 3,41–4,20 menunjukkan kategori tinggi, sedangkan interval 4,21–5,00 menunjukkan kategori sangat tinggi.

Pengelompokan tersebut digunakan sebagai pedoman dalam menginterpretasikan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Penggunaan kategori penilaian tersebut membantu memberikan gambaran yang lebih terstruktur terhadap nilai rata-rata yang diperoleh melalui kuesioner. Dengan demikian, tingkat persepsi responden pada setiap indikator maupun variabel penelitian dapat diketahui dengan lebih jelas. Perolehan skor rata-rata mencerminkan tingkat penilaian responden terhadap indikator yang diteliti. Skor yang berada pada tingkat lebih tinggi menunjukkan persepsi responden yang semakin baik terhadap aspek tersebut, sementara skor yang lebih rendah menunjukkan penilaian yang relatif kurang baik.

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai dan mendukung pekerjaan	0	1	0	15	8	102	4,25
2	Suhu udara di tempat kerja saya terasa nyaman untuk bekerja	0	2	1	19	2	93	3,87
3	Suasana kerja dari segi kebisingan memungkinkan saya tetap berkonsentrasi saat melaksanakan pekerjaan.	0	4	2	14	4	90	3,75
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan	0	0	0	11	13	109	4,54
5	Suasana kerja di tempat saya mendukung kenyamanan dan semangat kerja	0	0	2	10	12	106	4,41
Rata-Rata								4,16

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Nilai rata-rata Nilai rata-rata terendah pada tanggapan responden adalah 1,00, sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah 5,00. Nilai rata-rata yang semakin mendekati 1,00 menunjukkan bahwa tanggapan responden semakin rendah atau cenderung sangat tidak setuju, sedangkan nilai rata-rata yang semakin mendekati 5,00 menunjukkan bahwa tanggapan responden semakin tinggi atau cenderung sangat setuju. Dengan demikian, nilai rata-rata yang diperoleh pada masing-masing indikator dapat digunakan untuk melihat tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16 setelah dilakukan perhitungan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma berada pada kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kondisi lingkungan kerja yang ada telah mampu memberikan kenyamanan dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat terlihat dari tersedianya kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai untuk menunjang tugas, suasana yang kondusif, serta terjalinnya hubungan yang harmonis antarpegawai. Nilai rata-rata sebesar 4,16 yang mendekati nilai 5,00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap kondisi lingkungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Dengan demikian, lingkungan kerja secara umum telah dipersepsikan baik oleh pegawai dan dapat menjadi salah satu faktor pendukung dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Meskipun demikian, masih terdapat kemungkinan adanya aspek

tertentu dari lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan agar kondisi kerja menjadi lebih optimal.

Namun, nilai rata-rata yang tinggi tersebut hanya menggambarkan persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja dan tidak secara langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, diperlukan analisis lebih lanjut melalui pengujian statistik. Hasil pengujian tersebut akan menunjukkan apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pimpinan saya mampu memberikan arahan kerja yang jelas	0	0	2	12	10	104	4,33
2	Pimpinan saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik	0	0	2	13	9	103	4,29
3	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan tepat	0	0	2	11	11	105	4,37
4	Pimpinan saya mampu memotivasi karyawan dalam bekerja	0	0	2	11	11	105	4,37
5	Pimpinan saya melakukan evaluasi kerja secara objektif	0	0	2	11	11	105	4,37
Rata-Rata								4,35

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Nilai rata-rata terendah pada tanggapan responden adalah 1,00, sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah 5,00. Nilai rata-rata yang semakin mendekati 1,00 menunjukkan bahwa tanggapan responden semakin rendah atau cenderung sangat tidak setuju, sedangkan nilai rata-rata yang semakin mendekati 5,00 menunjukkan bahwa tanggapan responden semakin tinggi atau cenderung sangat setuju. Dengan demikian, nilai rata-rata yang diperoleh pada masing-masing indikator dapat digunakan untuk melihat tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35 setelah dilakukan perhitungan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma berada pada kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan arahan serta dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Nilai rata-rata sebesar 4,35 yang mendekati nilai 5,00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kondisi tersebut dapat terlihat dari kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kepada pegawai, membina hubungan kerja, mengambil keputusan, memberikan motivasi, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi pegawai, serta memberikan kejelasan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penilaian responden, penerapan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Namun, kondisi tersebut tetap perlu dipertahankan dan dikembangkan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, sehingga pemimpin dapat semakin efektif dalam membangun motivasi, kedisiplinan, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan tersebut benar-benar memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, diperlukan pengujian statistik melalui analisis lebih lanjut.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas	0	0	2	15	7	101	4,21
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	0	0	1	16	7	102	4,25
3	Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan sesuai prosedur	0	0	1	15	8	103	4,29
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	0	1	14	9	104	4,33
Rata-Rata								4,27

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Nilai rata-rata terendah pada tanggapan responden adalah 1,00, sedangkan nilai rata-rata tertinggi adalah 5,00. Nilai rata-rata yang semakin mendekati 1,00 menunjukkan bahwa tanggapan responden semakin rendah atau cenderung sangat tidak setuju, sedangkan nilai rata-rata yang semakin mendekati 5,00 menunjukkan

bahwa tanggapan responden semakin tinggi atau cenderung sangat setuju. Dengan demikian, nilai rata-rata yang diperoleh pada masing-masing indikator dapat digunakan untuk melihat tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27 setelah dilakukan perhitungan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma berada pada kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai pegawai telah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik dapat tercermin dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan, melaksanakan tugas dengan baik, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Nilai rata-rata sebesar 4,27 yang mendekati nilai 5,00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma secara umum telah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tingginya penilaian tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian, berdasarkan tanggapan responden, kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma secara umum berada dalam

kondisi baik. Meskipun demikian, kinerja yang sudah baik tersebut tetap perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan melalui peningkatan kualitas kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tanggung jawab, serta dukungan dari lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini penting agar kinerja pegawai dapat terus berkembang dan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan agar memenuhi kriteria sebagai estimator linear yang tidak bias (BLUE/Best Linear Unbiased Estimator). Dalam penelitian ini, pengujian tersebut mencakup normalitas residual, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S). Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) dalam uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam regresi terdapat variabel residual atau pengganggu yang terdistribusi secara normal. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16729986
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.146
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas yang digunakan untuk mengambil keputusan dengan menggunakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,095 > 0,05$. maka kesimpulannya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) yang diperoleh dari hasil analisis regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.474	2.109	Non Multikolinieritas
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.474	2.109	Non Multikolinieritas

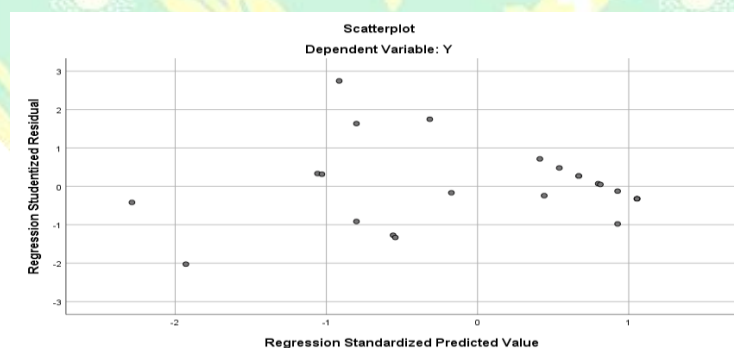
Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa perbedaan varians residual tiap pengamatan. Hasilnya dalam penelitian ini tersaji pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Titik-titik yang ditampilkan pada grafik scatterplot tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, menandakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3.881	2.132		1.821	.083
	X1	.228	.132	.301	1.730	.098
	X2	.431	.127	.592	3.401	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Dari perhitungan tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah: $Y = 3.881 + 0,228 (X_1) + 0,431 (X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (*constant*) 3.881 bernilai positif mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Pegawai akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 3.881. hal ini berlaku saat dilakukanya penelitian.
2. Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,228, mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) naik satu

satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,228 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dianggap tetap atau nol.

3. Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,431, mempunyai makna bahwa nilai variable Gaya Kepemimpinan (X2) naik satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,431 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) dianggap tetap atau nol.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Adalah Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai makna jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X2) naik satu satuan maka nilai variable Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,431 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) dianggap tetap atau nol.

4.1.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) dalam menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square pada hasil pengolahan data menggunakan program SPSS. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.670	1.22162

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) sebesar 0,670. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 0,670 atau 67 % dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, sedangkan sisanya sebesar 0,330 atau 33 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara yang telah dirumuskan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Uji t (Parsial)

Uji t menampilkan setiap variabel bebas diuji satu per satu untuk memastikan dampaknya terhadap variabel terikat. Rincian hasilnya yakni: Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X1)

secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen = $t (a/2 : n-k-1) = 24-2-1 = 21$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2.080.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	3.881	2.132			1.821	.083		
X1	.228	.132	.301		1.730	.098	.474	2.109
X2	.431	.127	.592		3.401	.003	.474	2.109

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Kriteria pengujian menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka variabel independen dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian secara parsial berdasarkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,098. Nilai

tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05. Dari perbandingan nilai t , diperoleh t_{hitung} sebesar 1,730, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,080, sehingga nilai t_{hitung} lebih rendah daripada t_{tabel} . Berdasarkan kedua kriteria tersebut, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

2. Hipotesis kedua adalah Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai $sig < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.401 > 2.080$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

2. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka pengujian dilakukan menggunakan uji statistik F.. melalui perhitungan program SPSS, maka perbandingan antara $F_{tabel} = f(k;n-k)$, $F = (2;24-2)$, $F_{tabel} = (2;22) = 3.47$, sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.660	2	36.330	24.344	.000 ^b
	Residual	31.340	21	1.492		
	Total	104.000	23			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer olahan SPSS 26, 2026

Data tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 24.344 dengan hasil F_{tabel} sebesar 3.47 yaitu ($24.344 > 3.47$) dan ($sig = 0.000 < 0.05$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian semua variabel independent yatu variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dengan nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja yang

dirasakan pegawai tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik atau tinggi terhadap kondisi lingkungan kerja yang terdapat di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Penilaian yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa secara umum kondisi pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, hubungan kerja, serta suasana kerja telah dinilai cukup baik dan mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Tingginya nilai rata-rata tanggapan responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma secara umum telah berada dalam kondisi yang kondusif. Pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang tersedia cukup mendukung pelaksanaan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Meskipun demikian, hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$. Artinya, meskipun responden memberikan penilaian yang baik terhadap lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 4,16, kondisi tersebut belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan

atau perubahan pada lingkungan kerja dalam penelitian ini belum dapat dinyatakan secara signifikan menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sudah dinilai baik perlu tetap dipertahankan dan ditingkatkan, namun perhatian terhadap faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga perlu dilakukan agar peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal.

Secara teoritis, lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016), Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi yang terdapat di tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan pengaturan ruang, ketersediaan fasilitas kerja, maupun interaksi dan hubungan yang terjalin antarpegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan pengaruh positif terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara konseptual memiliki keterkaitan dengan kinerja, karena kondisi tempat kerja yang nyaman dan didukung fasilitas serta hubungan kerja yang baik dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif. Pemahaman mengenai hubungan tersebut juga digunakan dalam penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritis semakin baik lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung secara teoritis dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi menurunkan kinerja. Namun, hubungan teoritis tersebut tidak selalu menghasilkan pengaruh yang signifikan pada setiap objek penelitian. Hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, teori mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja menjadi dasar konseptual penelitian, sedangkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma pengaruh tersebut belum cukup kuat secara empiris.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kondisi lingkungan kerja di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja kemungkinan masih dapat ditoleransi oleh pegawai, sehingga meskipun terdapat beberapa kondisi yang dinilai kurang baik, hal tersebut tidak secara langsung menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja tetap memiliki fungsi sebagai faktor pendukung pekerjaan, tetapi pada penelitian ini belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai.

Kedua, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kompetensi, maupun tanggung jawab individu. Dalam konteks instansi pemerintahan, pegawai cenderung bekerja berdasarkan aturan, tugas pokok, dan tanggung jawab yang telah

ditetapkan, sehingga faktor internal maupun kepemimpinan dapat lebih dominan dibandingkan kondisi lingkungan kerja.

Ketiga, adanya budaya kerja birokrasi yang sudah terbentuk membuat pegawai tetap menjalankan tugasnya meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Pegawai memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kinerja tetap dijaga sesuai dengan standar dan tugas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, rendahnya tanggapan responden terhadap lingkungan kerja tidak secara otomatis menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, karena terdapat faktor lain yang dapat mempertahankan kinerja pegawai.

Temuan dalam penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil studi Wulandari (2022), yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kondisi lingkungan kerja yang sudah cukup baik tidak lagi menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja berada pada kondisi yang stabil dan kondusif, maka variabel tersebut tidak lagi menjadi variabel penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari and Pratama (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai. Berdasarkan temuan dari sejumlah penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini semakin diperkuat. Lingkungan kerja dapat

dipandang sebagai salah satu aspek yang mendukung kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas, namun keberadaannya belum dapat dikatakan sebagai penentu utama terhadap tingkat kinerja yang dicapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, di mana lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,16 atau berada pada kategori baik, tetapi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan antara hubungan yang dijelaskan secara teoritis dengan hasil empiris di lapangan. Secara teori, lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, tetapi berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, lingkungan kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, dan tanggung jawab. Oleh sebab itu, rendahnya tanggapan responden terhadap lingkungan kerja perlu dipandang sebagai bahan evaluasi, tetapi tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar untuk menjelaskan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja yang relatif rendah menunjukkan masih adanya aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki. Namun, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kondisi tersebut tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$. Secara teoritis, lingkungan

kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan pada objek penelitian. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga perlu diarahkan pada faktor lain yang lebih berpengaruh, seperti peningkatan kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, kompetensi, dan tanggung jawab pegawai.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, gaya kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang semakin efektif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinyatakan dapat diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memperoleh skor rata-rata sebesar 4,35. Capaian tersebut menggambarkan bahwa pegawai memberikan persepsi yang tergolong baik terhadap penerapan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Penilaian yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa secara umum pimpinan telah mampu menjalankan perannya dalam memberikan arahan, membina hubungan kerja, mengambil keputusan, memberikan motivasi, serta melakukan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai. Tingginya nilai rata-rata tanggapan responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mampu

memberikan dukungan dan arahan yang cukup baik kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai serta membantu pegawai dalam memahami tugas dan tujuan pekerjaan yang harus dicapai. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

Hasil pengujian secara statistik juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kecenderungan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila kualitas gaya kepemimpinan mengalami penurunan, maka hal tersebut berpotensi diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya memperoleh penilaian yang baik dari responden dengan nilai rata-rata 4,35, tetapi juga terbukti secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kualitas gaya kepemimpinan yang sudah baik perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan, khususnya dalam hal pemberian arahan, motivasi, pengambilan keputusan, pembinaan hubungan kerja, dan evaluasi, sehingga dapat semakin mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

Secara konseptual, penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan

individu dalam mengarahkan serta memberikan pengaruh kepada orang lain untuk menggerakkan mereka dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin dituntut mampu mengarahkan pegawai, menjalin hubungan kerja yang baik, menetapkan keputusan, mendorong motivasi kerja, serta menilai pelaksanaan tugas yang telah dilakukan. Kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi tersebut dapat memengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat bekerja secara terarah dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Keterkaitan antara kepemimpinan dan pencapaian kinerja pegawai tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan serta petunjuk yang diperlukan pegawai selama melaksanakan pekerjaannya. Kejelasan dalam penyampaian petunjuk dari pemimpin dapat memudahkan pegawai memahami tanggung jawab pekerjaan serta sasaran yang perlu dicapai. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kemampuan dalam membangun hubungan kerja dapat menciptakan komunikasi dan kerja sama yang lebih baik. Dengan demikian, secara teoritis gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kondisi yang mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas kerja pegawai.

Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini. Meskipun tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan masih relatif rendah, hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa

secara empiris gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan teoritis bahwa penerapan gaya kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang turut menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dari peran penting seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai. Kinerja pegawai dapat didukung melalui kepemimpinan yang mampu memberikan petunjuk yang mudah dipahami, menetapkan keputusan secara tepat, serta membangun interaksi kerja yang harmonis dengan bawahan. Kondisi tersebut dapat menciptakan pelaksanaan kerja yang lebih terarah dan mendorong pegawai mencapai hasil kerja secara optimal. Oleh karena itu, meskipun penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan masih relatif rendah, peningkatan kualitas kepemimpinan berpotensi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penerapan kepemimpinan yang tepat dapat mendorong tumbuhnya motivasi kerja sekaligus meningkatkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pemimpin yang memberikan motivasi, penghargaan, serta evaluasi yang konstruktif akan membuat pegawai merasa diperhatikan dan terdorong untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaannya. Dalam konteks instansi pemerintahan, peran pemimpin sangat penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi yang terbuka akan

memudahkan penyampaian informasi, penyelesaian masalah, serta koordinasi pekerjaan. Apabila aspek-aspek tersebut ditingkatkan, maka kelemahan yang tercermin dari rendahnya tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dapat diminimalkan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana pemimpin yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja bawahan. Temuan Lestari (2020) juga memperlihatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut antara lain tercermin melalui terbentuknya kedisiplinan serta meningkatnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian Hidayati (2023) juga menunjukkan hasil analisis secara parsial membuktikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Samarinda. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan secara efektif dapat membantu pegawai mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Temuan dari penelitian sebelumnya memperkuat hasil penelitian ini, yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin

baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Jika dikaitkan antara teori, tanggapan responden, dan hasil pengujian statistik, dapat diketahui bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan hasil penelitian. Secara teori, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil tanggapan responden memang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masih relatif rendah, sehingga terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Namun, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa meskipun tingkat penerapan gaya kepemimpinan belum optimal, perubahan pada gaya kepemimpinan tetap dapat memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara teoritis gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, motivasi, pengambilan keputusan, pembinaan hubungan kerja, dan evaluasi. Hasil penelitian ini mendukung hubungan teoritis tersebut, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Meskipun hasil tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan masih relatif rendah, gaya kepemimpinan tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma perlu meningkatkan kemampuan dalam memberikan arahan yang jelas, mengambil keputusan, memberikan motivasi, membangun hubungan

kerja yang baik, serta melakukan evaluasi secara berkala. Dengan adanya peningkatan tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat semakin optimal.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan tanggapan responden, variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 4,16, sedangkan gaya kepemimpinan mencapai rata-rata 4,35. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27. Secara keseluruhan, perolehan skor rata-rata menggambarkan adanya persepsi yang positif dari responden terhadap lingkungan kerja, penerapan gaya kepemimpinan, serta kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Pada variabel lingkungan kerja, nilai rata-rata sebesar 4,16 menunjukkan bahwa responden menilai kondisi lingkungan kerja sudah cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, hubungan kerja, dan suasana kerja

yang secara umum memperoleh penilaian positif dari responden. Perolehan skor rata-rata sebesar 4,35 pada variabel gaya kepemimpinan mengindikasikan bahwa responden memandang pelaksanaan kepemimpinan di lingkungan kantor sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut tercermin dari kemampuan pimpinan dalam mengarahkan pegawai, membangun hubungan kerja, menetapkan keputusan, mendorong motivasi, serta melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil penilaian responden, variabel kinerja pegawai memperoleh skor rata-rata sebesar 4,27. Hasil tersebut menggambarkan bahwa secara umum pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma telah berada pada tingkat yang baik. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dinilai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, serta mempertahankan produktivitas dalam pelaksanaan tugas.

Meskipun masing-masing variabel memperoleh penilaian yang baik, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki kontribusi yang berarti terhadap perubahan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin besar pula peluang terciptanya kinerja pegawai yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik perlu

dipertahankan dan ditingkatkan, begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang telah memperoleh penilaian tinggi dari responden. Keduanya perlu dikelola secara berkesinambungan agar dapat menciptakan kondisi kerja yang semakin kondusif serta mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

Secara teoritis, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat pegawai bekerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tempat kerja yang nyaman dan mendukung dapat memberikan rasa aman kepada pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Sementara itu, menurut Sutrisno (2021), kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, secara teoritis lingkungan kerja memberikan dukungan dari sisi kondisi tempat bekerja, sedangkan gaya kepemimpinan memberikan dukungan melalui arahan, motivasi, komunikasi, dan pengelolaan pegawai. Kedua faktor tersebut secara konseptual dapat saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus kepemimpinan yang mampu mengarahkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman tanpa adanya kepemimpinan yang efektif belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang

optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang baik juga akan lebih mudah diterapkan apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, pegawai akan lebih mudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kedua aspek tersebut secara simultan dapat menjadi faktor pendukung dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih optimal

Hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung teori yang digunakan, dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja secara individual tidak berarti variabel tersebut tidak memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Ketika diuji secara bersamaan dengan gaya kepemimpinan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dapat terbentuk dari kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung.

Secara bersama-sama, kondisi lingkungan kerja dan penerapan gaya kepemimpinan dapat saling menunjang dalam menciptakan kondisi yang mendukung pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan serta rasa aman dapat menunjang kelancaran pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Di sisi lain, kepemimpinan yang diterapkan secara efektif dapat memberikan arahan, membangun motivasi, dan mendorong peningkatan semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian,

perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja yang masih dinilai rendah, disertai dengan peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Walaupun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,098 > 0,05$, namun dalam pengujian simultan lingkungan kerja bersama dengan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tetap memiliki peranan sebagai faktor pendukung ketika dikombinasikan dengan faktor kepemimpinan. Artinya, lingkungan kerja yang masih dinilai rendah dapat diperbaiki agar semakin mendukung pelaksanaan tugas pegawai, sementara gaya kepemimpinan yang juga memperoleh tanggapan relatif rendah perlu ditingkatkan karena secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.

Selain itu, gaya kepemimpinan dalam penelitian ini cenderung menjadi faktor yang lebih dominan karena terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan motivasi, membangun komunikasi yang baik, mengambil keputusan secara tepat, serta melakukan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dapat membantu mengatasi berbagai keterbatasan yang terdapat dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, rendahnya tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan menjadi masukan penting bagi pimpinan untuk melakukan perbaikan, karena peningkatan kualitas kepemimpinan berpotensi memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan teori, hasil penelitian ini memperlihatkan adanya kesesuaian antara hubungan teoritis dan hasil empiris. Secara teori, lingkungan kerja dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan, sedangkan gaya kepemimpinan dapat mengarahkan dan memotivasi pegawai. Apabila kedua kondisi tersebut berjalan secara bersama-sama, maka pegawai akan memperoleh dukungan baik dari lingkungan tempat bekerja maupun dari pimpinan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menciptakan proses kerja yang lebih terarah dan mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hasibuan and Silvy (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Putra and Dewi (2021) menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, di mana kepemimpinan yang baik mampu mengoptimalkan pemanfaatan lingkungan kerja dalam mendukung aktivitas pegawai. Kemudian, penelitian oleh Yuliana (2022) juga mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil pengujian secara parsial dan simultan juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Lingkungan kerja secara individual tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi ketika digabungkan dengan gaya kepemimpinan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai faktor pendukung yang menjadi lebih berarti ketika

berada dalam kombinasi dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya difokuskan pada satu aspek, tetapi dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan perspektif teoritis, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan penerapan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja berperan dalam menyediakan kondisi yang menunjang pelaksanaan tugas, sementara gaya kepemimpinan berfungsi mengarahkan pekerjaan, membangun motivasi, menjaga komunikasi, serta melakukan pengawasan terhadap pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hubungan teoritis tersebut, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Meskipun hasil tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan masih relatif rendah, kedua variabel tersebut secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma perlu melakukan perbaikan secara terpadu, terutama dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja yang masih dinilai rendah oleh pegawai, sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai keterkaitan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada tidak menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai tetap mampu bekerja secara optimal meskipun lingkungan kerja tidak mengalami perubahan yang signifikan.
2. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Peran pemimpin sangat penting dalam memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan komunikasi yang efektif.
3. Lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana gaya kepemimpinan menjadi faktor yang lebih dominan, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, disarankan untuk memberikan perhatian khusus terhadap indikator pada variabel lingkungan kerja yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Walaupun penilaian responden terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan menunjukkan rata-rata sebesar 4,16 dan berada pada kategori baik, aspek yang memperoleh skor paling rendah tetap perlu mendapatkan perhatian. Perbaikan pada aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Perbaikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kenyamanan fasilitas kerja, menjaga kondisi ruang kerja, memperbaiki suasana kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang semakin harmonis antarpegawai.
2. Bagi pimpinan Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, disarankan untuk memperhatikan indikator gaya kepemimpinan yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Walaupun secara keseluruhan gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 4,35 dan berada pada kategori baik, aspek yang memperoleh tanggapan paling rendah perlu ditingkatkan. Apabila indikator terendah berkaitan dengan kemampuan memberikan motivasi, pimpinan disarankan lebih sering memberikan dorongan dan penghargaan kepada pegawai. Apabila berkaitan dengan pemberian arahan, pimpinan perlu

memberikan instruksi dan target pekerjaan secara lebih jelas. Dengan demikian, kualitas gaya kepemimpinan dapat terus ditingkatkan karena variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pegawai, disarankan untuk meningkatkan indikator kinerja yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Meskipun secara keseluruhan kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 4,27 dan termasuk kategori baik, aspek yang memperoleh penilaian paling rendah perlu menjadi perhatian. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan indikator yang masih memperoleh nilai paling rendah.
4. Bagi pimpinan dan pegawai, disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap indikator-indikator yang memperoleh nilai tanggapan paling rendah. Evaluasi tersebut penting untuk mengetahui penyebab rendahnya penilaian pada indikator tertentu dan menentukan langkah perbaikan yang tepat. Dengan memperbaiki indikator yang masih memperoleh nilai paling rendah, diharapkan kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai dapat semakin meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menjadikan indikator yang memperoleh nilai tanggapan paling rendah dalam penelitian ini sebagai salah satu fokus untuk penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih mendalam faktor yang menyebabkan indikator tersebut memperoleh

penilaian paling rendah serta menghubungkannya dengan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2022). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2021). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 6(1), 45–60.
- Agustina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101–115.
- Akbar, M. (2022). Analisis gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 55–70.
- Andika, R., Putra, D., & Saputra, H. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 120–135.
- Andriani, D., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 33–45.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Arifin, Z. (2023). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 101–115.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). The role of leadership in improving employee performance. *International Journal of Social Science*, 17(1), 73–88.
- Astuti, R., & Suhendri, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(1), 12–25.
- Bintoro, & Daryanto. (2021). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Darmawan, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Dewi, N. K., & Harahap, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 66–80.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen kepemimpinan teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Fajri, M. A., Sanusi, F., & Imron, A. (2024). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 3085–3104.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gulo, N., & Siregar, N. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 2(1), 2237–2244.
- Hadi, S. (2022). *Metodologi research*. Andi.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–60.
- Iskandar. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Pengantar metodologi penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia*. CV AA Rizky.
- Kurniawan, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 55–70.
- Lestari, D., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 98–110.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 9(2), 88–102.
- Nugraha, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal MSDM*, 6(1), 23–35.
- Nurlaila. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. LepKhair.
- Pratama, Y., & Wijaya, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 55–70.
- Putra, F. M. A., Nugroho, C. A., & Dwiansyah, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Global Leadership Organizational Research Journal*, 2(1), 152–167.
- Putri, N., & Rahman, A. (2024). Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui manajemen SDM. *Jurnal Ekonomi Modern*, 3(2), 77–90.

- Rahardjo. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, M., Fitri, L., & Hasan, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33–47.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Setiawan, B. (2023). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 45–59.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiarti, E. (2021). The influence of work environment on employee performance. *International Journal of Management*, 6(1), 1–10.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulikah, S., Ngaliman, N., & Wibisono, C. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *SEIKO Journal*, 7(1), 1–15.
- Susilo, A. S., & Hidayat, M. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Relevansi*, 5(2), 45–61.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2021). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yukl, G. (2022). *Leadership in organizations*. Pearson.

L

A

M

P

I

R

A

N



LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

KUSIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu, dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yangtersedia dalam kuesioner yang berjudul; " **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma**". Pengumpulan data ini semata-mata dipergunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiannya.

Kesedian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Terima kasih. Hormat saya,

HESTI MARNI

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk:berilah tanda(✓)pada kolom yangtersedia:

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ kurang 20 tahun ☐ 31 - 40 tahun
☐ 21 - 30 tahun ☐ 41 - 50 tahun
☐ lebih dari 51
3. Pendidikan terakhir : ☐ < SMA/Sederajat
☐ D1-D3
☐ S1
☐ S2
☐ S3

B. PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

Petunjuk : Berilah tanda (✓) pada kolom yang disiapkan dengan m.d 5 :

1. = sangat tidak setuju (STS)
2. = tidak setuju (TS)
3. = Netral (N)
4. = setuju (S)
5. = sangat setuju. (SS)

C. PERNYATAAN

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai dan mendukung pekerjaan					
2.	Suhu udara di tempat kerja saya terasa nyaman untuk bekerja					
3.	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya					
4.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan					
5.	Suasana kerja di tempat saya mendukung kenyamanan dan semangat kerja					

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan saya mampu memberikan arahan kerja yang jelas					
2.	Pimpinan saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik					
3.	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan tepat					
4.	Pimpinan saya mampu memotivasi karyawan dalam bekerja					
5.	Pimpinan saya melakukan evaluasi kerja secara objektif					

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

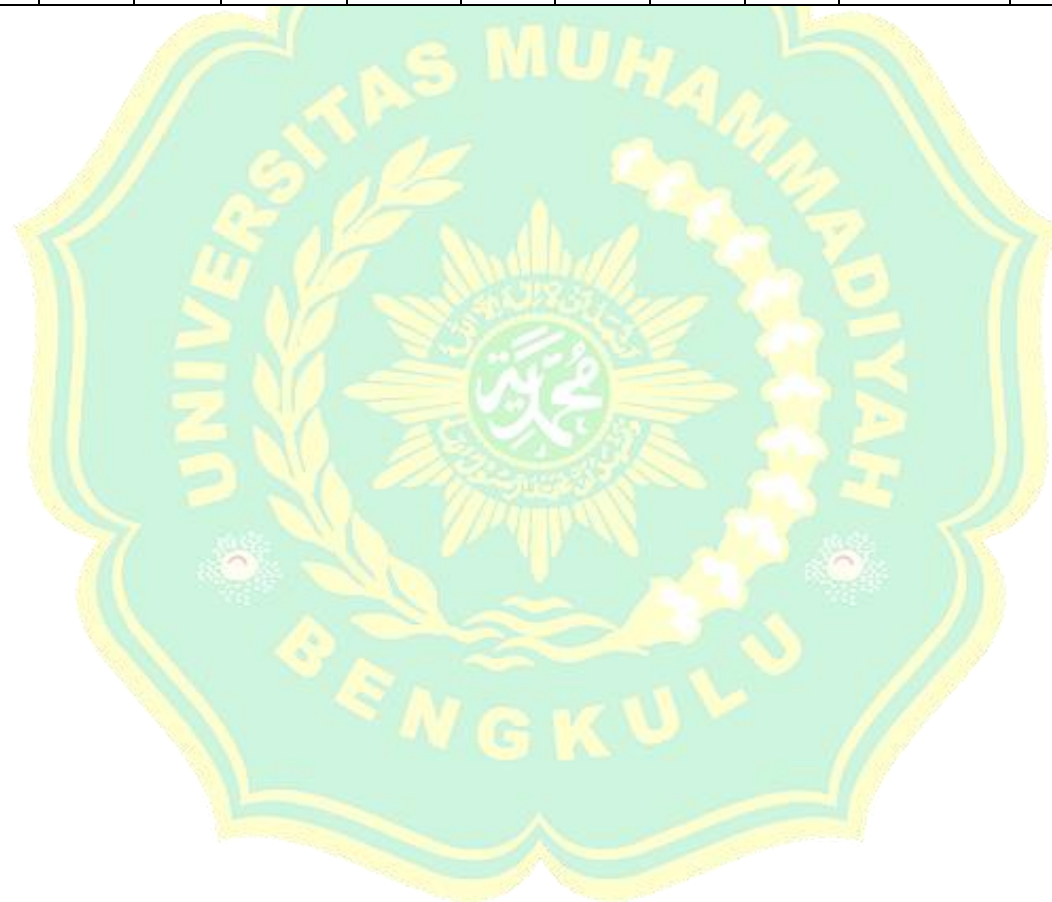
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
3.	Saya melaksanakan tugas dengan tepat dan sesuai prosedur					
4.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					



LAMPIRAN 2. DATA TABULASI

NO RESPONDEN	Lingkungan Kerja (X1)						Gaya Kepemimpinan (X2)						Kinerja Pegawai (Y)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL Y
1	4	2	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20
2	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
8	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
9	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
11	5	4	2	5	4	20	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	19
12	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
13	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19
14	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	18
15	5	4	3	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
16	5	4	2	5	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17
17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16

21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
22	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	17
23	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	16
24	2	2	2	4	5	15	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16



LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA

A. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.267	.367	.358	.746**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.208	.078	.086	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	.267	1	.333	.025	.267	.629**
	Sig. (2-tailed)	.208		.112	.909	.208	.001
	N	24	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	.367	.333	1	.447*	.305	.735**
	Sig. (2-tailed)	.078	.112		.029	.147	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	.358	.025	.447*	1	.573**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.086	.909	.029		.003	.002
	N	24	24	24	24	24	24
X1.5	Pearson Correlation	.746**	.267	.305	.573**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.208	.147	.003		.000
	N	24	24	24	24	24	24
X1	Pearson Correlation	.746**	.629**	.735**	.605**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

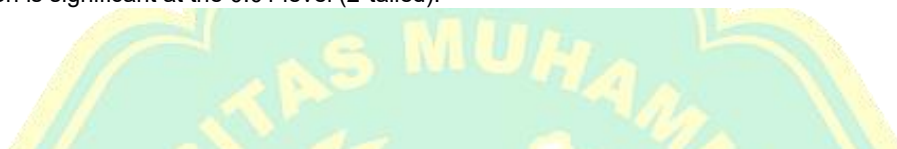
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.814**	.819**	.768**	.820**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	.814**	1	.838**	.792**	.772**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	.819**	.838**	1	.722**	.923**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000

	N	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	.768**	.792**	.722**	1	.774**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	.820**	.772**	.923**	.774**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2	Pearson Correlation	.910**	.918**	.935**	.892**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.804**	.575**	.680**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000
	N	24	24	24	24	24
Y2	Pearson Correlation	.804**	1	.491*	.657**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.000
	N	24	24	24	24	24
Y3	Pearson Correlation	.575**	.491*	1	.811**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015		.000	.000
	N	24	24	24	24	24
Y4	Pearson Correlation	.680**	.657**	.811**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	24	24	24	24	24
Y	Pearson Correlation	.906**	.877**	.799**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

B. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16729986
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.146
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

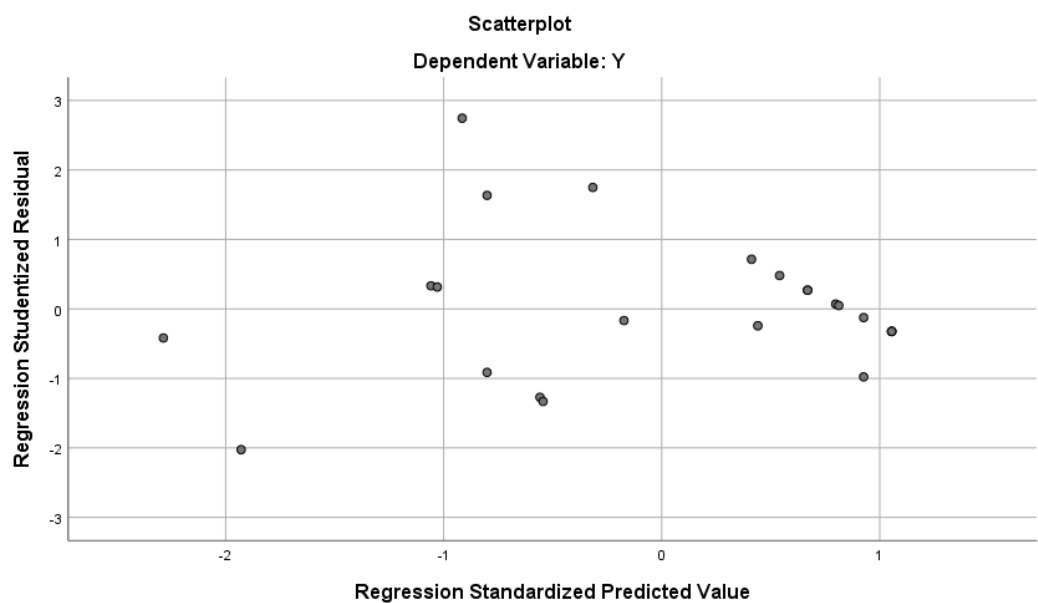
c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.881	2.132			
	X1	.228	.132	.301	.474	2.109
	X2	.431	.127	.592	.474	2.109

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heterokedastisitas



C. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.881	2.132		1.821	.083
	X1	.228	.132	.301	1.730	.098
	X2	.431	.127	.592	3.401	.003

a. Dependent Variable: Y

D. Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.670	1.22162

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

E. UJI HIPOTESIS

1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.881	2.132		1.821	.083
	X1	.228	.132	.301	1.730	.098
	X2	.431	.127	.592	3.401	.003

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.660	2	36.330	24.344	.000 ^b
	Residual	31.340	21	1.492		
	Total	104.000	23			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1