

The Effect of Work Environment and Leadership Style on Employee Performance at the Ulumusi Sub-District Office, Empat Lawang Regency

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulumusi Kabupaten Empat Lawang

Eka Irawati ¹⁾; Yun Fitriano ²⁾; Yudi Irawan ³⁾

¹⁾ *studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, universitas dehasen bengkulu*

²⁾ *Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email : 3kairawati@gmail.com

How to Cite :

Irawati, E., Fitriano, Y., Irawan, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulumusi Kabupaten Empat Lawang. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [22 Oktober 2023]

Revised [30 November 2023]

Accepted [06 Desember 2023]

KEYWORDS

Work Environment,
Leadership Style,
Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pemimpin dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi instansi. Selain itu lingkungan kerja tentunya berkaitan juga kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu instansi yang berkaitan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Sampel dalam penelitian ini 36 orang pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 3,195 + 0,323X_1 + 0,618X_2 + e$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, karena nilai signifikan sebesar 0,031 kecil dari 0,05. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,636. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63,6 % sedangkan sisanya ($100 - 63,6\% = 36,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Human resource managers are required to have a leader where he can work together and can suppress possible conflicts that will occur in the work group so as to achieve the organizational goals of the agency. In addition, the work environment is of course also related to employee performance with the conditions that exist around an agency that is related. The purpose of this study was to determine the

effect of work environment and leadership style on employee performance at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency. The sample in this study was 36 employees at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency. Data collection using questionnaires and the analysis method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results showed the regression value $Y = 3.195 + 0.323X_1 + 0.618X_2 + e$. The work environment has a significant effect on employee performance at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency, because the significant value of 0.031 is less than 0.05. Leadership style has a significant effect on employee performance at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency, because the significant value of 0.000 is less than 0.05. The work environment and leadership style have a significant effect together on employee performance at the Ulu Musi Sub-District Office, Empat Lawang Regency because the significant value of 0.000 is less than 0.05, thus the initial hypothesis proposed is proven (H_a accepted). That is, there is a significant influence between the work environment and leadership style on performance together. The coefficient of determination of R square is 0.636. This means that the work environment and leadership style affect performance by 63.6% while the rest ($100-63.6\% = 36.4\%$) is influenced by other causal factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan.

Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor. Namun sekian banyak faktor penting sebagai penentu tersebut, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting.

Faktor kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting karena fungsi seorang pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedudukan atau posisi merupakan dasar kekuatan bagi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi pegawai. Dalam manajemen, kekuasaan menjadi kemampuan seseorang mendapatkan sumber daya, menggunakan sumber daya, serta menggerakkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi. Selain itu harus berperan sebagai motivator, sehingga memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis dalam arti hubungan pemimpin dengan pengikut yang bersifat timbal balik dan berkembang melalui transaksi antar pribadi sejalan dengan berjalannya waktu mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam kondisi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sekalipun tidak dipungkiri bahwa untuk bekerja produktif tentunya

tidak terlepas dari pegawai. Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan pegawai untuk melanggar aturan instansi.

Oleh karena itu, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi instansi. Selain itu lingkungan kerja tentunya berkaitan juga kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu instansi yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar kita maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula.

Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang merupakan sebuah instansi pemerintah yang berfungsi untuk memimpin pemerintahan di Kecamatan Ulu Musi. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan kurang mengarahkan pegawai dalam bekerja dan pimpinan langsung memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu. Untuk lingkungan kerja juga masih terdapat ketidaknyaman disebabkan pendingin ruangan yang tidak maksimal dan terkadang terasa panas, serta masih kurangnya sarana dan prasana dalam menunjang kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangandan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (2016:23), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2016:13) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Umar (2015:38) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan Menurut Hasibuan (2015:70) “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa secara umum pengertian gaya kepemimpinan adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada dibawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung, Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula hipotesis: Ho : bi = 0, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat; Ha: bi ≠ 0, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji: Ho : b1 = b2 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji instrumen ini dilakukan sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan taraf signifikan = 0,05 dan n-2 (36-2=34) sebesar 0,339. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)				
1	X1.1	0,339	0,441	Valid
2	X1.2	0,339	0,533	Valid
3	X1.3	0,339	0,572	Valid
4	X1.4	0,339	0,572	Valid
5	X1.4	0,339	0,554	Valid
6	X1.6	0,339	0,612	Valid
7	X1.7	0,339	0,495	Valid
8	X1.8	0,339	0,516	Valid
9	X1.9	0,339	0,473	Valid
10	X1.10	0,339	0,636	Valid

Gaya kepemimpinan (X2)				
1	X2.1	0,339	0,375	Valid
2	X2.2	0,339	0,382	Valid
3	X2.3	0,339	0,484	Valid
4	X2.4	0,339	0,498	Valid
5	X2.5	0,339	0,373	Valid
6	X2.6	0,339	0,520	Valid
7	X2.7	0,339	0,525	Valid
8	X2.8	0,339	0,583	Valid
9	X2.9	0,339	0,525	Valid
10	X2.10	0,339	0,412	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,339	0,502	Valid
2	Y.2	0,339	0,358	Valid
3	Y.3	0,339	0,628	Valid
4	Y.4	0,339	0,508	Valid
5	Y.5	0,339	0,519	Valid
6	Y.6	0,339	0,517	Valid
7	Y.7	0,339	0,633	Valid
8	Y.8	0,339	0,487	Valid
9	Y.9	0,339	0,420	Valid
10	Y.10	0,339	0,533	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach.

Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan setelah dilakukan uji validitas, bila seluruh pertanyaan sudah valid baru dilakukan uji reliabilitas. Bila ternyata hasil analisa spss tidak reliabel dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut menghasilkan data yang tidak konsisten, sebaiknya memang tidak digunakan karena akan mengganggu hasil analisa secara keseluruhan. Apabila terjadi nilai reabilitas kecil dari 0,60 maka akan dilakukan perbaikan dengan cara memperhatikan nilai reabilitas setiap pertanyaan, untuk pertanyaan yang nilainya paling besar akan dihapuskan kemudian dilakukan lagi pengujian ulang, begitu seterusnya sampai nilai reliabilitas diatas 0,60. Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 2 Uji Reliabelitas

No	Variabel	Cronbach's alpa	Keterangan	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja	0,700	> 0,60	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan	0,659	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,637	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabelitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 untuk keempat variabel yaitu : pemasaran yang berkelanjutan, pemasaran secara individu dan program kerja sama serta kinerja pegawai . Oleh karena itu, semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 3 Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.195	4.993		.640	.527
	Lingkungan kerja	.323	.144	.312	2.248	.031
	Gaya kepemimpinan	.618	.154	.558	4.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,195 + 0,323X_1 + 0,618X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3,195 mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 3,195
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)
3. Nilai koefisien regresi variabel X1 (lingkungan kerja) adalah sebesar 0,323 dengan asumsi apabila X1 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 kali.
4. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)
5. Nilai koefisien regresi variabel X2 (gaya kepemimpinan) adalah sebesar 0,618 dengan asumsi apabila X2 (gaya kepemimpinan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,618 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sarwono (2013:99) koefisien determinasi menunjukkan besarnya koefisien deterimansi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel terganggu tingkat

variabel (Y) yang diterangkan oleh variabel-variabel X. Koefisien Determinasi ini digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square Adapun hasil output SPSS untuk koefisien determinasi seperti pada tabel berikut 10:

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.614	1.858

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja
Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan pendapat Sarwono (2017:99), untuk pengukuran koefisien determinasi digunakan nilai R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,636. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 63,6 % sedangkan sisanya (100-63,6%= 36,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X. Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.195	4.993		.640	.527
	Lingkungan kerja	.323	.144	.312	2.248	.031
	Gaya kepemimpinan	.618	.154	.558	4.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah nilai lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5. diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan Camat maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS :

Tabel 6 Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.005	2	99.502	28.811	.000 ^b
	Residual	113.968	33	3.454		
	Total	312.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang , dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,323 atau memiliki arah regresi yang positif, Artinya semakin bagus lingkungan kerja pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, karena nilai signifikan sebesar 0,031 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja di Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat dari penrangan yang ada sudah menunjang kinerja pegawai, suhu udara yang nyaman, adanya sirkulasi udara dan tata warna yang menarik serta lokasi yang nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Supardi (2016:23), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhriani (2023) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian juga searah dengan penelitian Putra (2016) dengan hasil penelitian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,618 dengan arah regresi positif, artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan Camat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya gaya kepemimpinan Camat yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Rivai, (2016:64), gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses,

dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhriani (2023)) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Penelitian juga searah dengan penelitian Putra (2016) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 3,195 + 0,323X_1 + 0,618X_2$
2. +e dengan arah regresi yang positif, artinya apabila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang juga akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, karena nilai signifikan sebesar 0,031 kecil dari 0,05. Artinya semakin bagus lingkungan kerja pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin bagus gaya kepemimpinan Camat maka kinerja pegawai Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang juga akan meningkat.
5. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara bersama-sama.
6. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,636. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63,6 % sedangkan sisanya ($100 - 63,6\% = 36,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Disarankan kepada Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang agar melengkapi sarana dan prasarana kerja yang mengikuti perkembangan teknologi seperti mengganti laptop lama dengan model dan tipe terbaru, dan peralatan lain yang dapat mempermudah pekerjaan dengan versi terbaru dengan mengikuti perkembangan teknologi.
2. Disarankan kepada Camat Ulu Musi Kabupaten Empat Lawang untuk dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhriani, Anggi Dinanti. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) Vol.2, No.1
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bustari, Doki. 2019. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu

- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, Gibson. & Donnelly. 2015. Organisasi Terjemahan Darkasih. Jakarta: Erlangga.
- Komaruddin. 2016. Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito Alex S, 2016, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE. Putra, Febri Arin. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.2
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke- 18 .Bandung Alfabeta.
- Suminar, Ari Cahyo, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Essentra Indonesia, Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis Vol . 26. No. 2
- Supardi, Arikunto, 2016. Penelitian Tindakan Kelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanto, Azhar, 2017. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Linggar Jaya Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers Wilandari, Devi Fitria. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniform Indonesia Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.3