

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN
DAN PERIKANAN KOTA METRO LAMPUNG**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FOOD SECURITY,
AGRICULTURE, AND FISHERIES OFFICES IN METRO CITY,
LAMPUNG**

Nurmalina¹, Afdal Mazni², M. Ihsan Dacholfany³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

Email: nurmalina230868@gmail.com¹

febriyanto0223027901@gmail.com²

muhammadihsandacholfany@gmail.com³

Abstract

The food, agriculture, and fisheries security service of Metro City, Lampung, in carrying out work following mayor regulation Number 39 of 2019 concerning the third amendment to Metro City Mayor Regulation Number 31 of 2016 concerning the composition, duties, and functions of the Metro City Regional apparatus and also refers to standard operating procedures (SOP). Also, employee performance will increase if supported by a conducive work environment and a leader who consistently motivates employees. The formulation of the problem in this study is 1) Is there any influence of leadership on employees' performance at the Food Security, Agriculture and Fisheries Office of Metro City, Lampung? 2) Is there any influence of the work environment on employees' performance at the Department of Food Security, Agriculture and Fisheries, Metro City, Lampung? 3) Is there a joint influence of discipline and work environment on employees' performance at the Food Security, Agriculture and Fisheries Service Office of Metro City, Lampung? This research was conducted at the Department of Food Security, Agriculture, and Fisheries, Metro City, Lampung. The sampling technique used proportional random sampling to 50 respondents, namely the Department of Food Security, Agriculture and Fisheries, Metro City, Lampung. The analysis technique in this research is using a multiple linear regression test. From the study results, it can be concluded that leadership and work environment influence employee performance partially or simultaneously. This shows that employees who are motivated by the leader will affect the way they work and result in increased performance. Also, a conducive work environment supports employees to improve their performance to produce optimal performance in carrying out tasks and jobs on time.

Keywords: leadership, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal utama yaitu sumber daya manusia. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan

terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia

yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Menurut Risambessy, et al (2012) sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar, tapi akan menjadi beban jika tidak dikelola dengan benar. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang baik. Dalam era globalisasi, peningkatan kinerja pegawai merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) ada dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan yang cocok bagi bawahan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu dengan adanya kepuasan kerja bagi mereka

sehingga karyawan/bawahan dalam melaksanakan tugas akan merasa lebih aman, terlindungi dan cukup. Bawahan memiliki kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum organisasi di sebabkan karena pada dirinya sudah mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Menurut Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Dengan demikian lingkungan kerja yang paling baik bagi produksimaupun kepuasan kerja biasanya adalah lingkungan kerja yang menekankan prestasi kerja dan pertimbangan pekerja.

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan pada tanggal 9 s/d 11 September 2020 para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro ini kurang memiliki semangat yang tinggi dan dapat menyebabkan beberapa kegiatan terhambat atau telat dalam pelaksanaannya, maka dari itu sangat perlu memberikan tingkat motivasi tertentu pada individu tertentu.

Kegiatan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung dapat berjalan baik bila kebutuhan para pegawainya dapat dicukupi sesuai dengan keinginan para karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang relatif tinggi. Peran kepemimpinan di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung dituntut

untuk mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Di samping itu, lingkungan kerja juga sangat mendukung bagi peningkatan motivasi kerja para pegawai. ada pns yang tingkat kehadirannya rendah, padahal sudah diawasi dan sudah ditegur oleh atasan. Tingkat kehadiran ini juga sudah dijelaskan pada sop yang berlaku untuk pegawai negeri sipil. Hal ini membutuhkan ketegasan pemimpin dalam mengatur bawahan agar selalu hadir dan mengerjakan tugasnya.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik tentu saja kinerja pegawai itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik sehari-hari.

Berdasarkan uraian yang telah kami kemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung“.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung.

Untuk mengetahui pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung.

Untuk mengetahui pengaruh hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro Lampung

KAJIAN TEORITIK

Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Banyak definisi dari kepemimpinan yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu :

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:2), menefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik factor faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Setiap pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memimpin, antara lain memiliki kelenturan budaya, keterampilan berkomunikasi, kreatif dan memiliki motivasi untuk belajar dan

memiliki keingintahuan yang besar terhadap pengetahuan dan keterampilan (Luthan, 2006:52). Yukl (2001) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2012) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan. Menurut Terry, kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan.

Stephen P. Robbins, (2003:130) kepemimpinan sebagai "... the ability to influence a group toward the achievement of goals" Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan.

Berdasarkan dari beberapa teori kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator pengukuran kepemimpinan yang diperoleh dari beberapa teori adalah sebagai berikut :

- (1) Penetapan keputusan oleh pimpinan;
- (2) Keputusan bersama;
- (3) Pengawasan perilaku pegawai;
- (4) Kebijakan pimpinan;
- dan (5) Pimpinan mendorong prestasi dari bawahan.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Bambang Kussriyanto (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai tersebut menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Jain dan Kaur (2014) berpendapat konsep lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis dan sosial yang mempengaruhi kondisi kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan negatif pada psikologis dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai lingkungan di mana orang bekerja yakni meliputi lingkungan fisik (misalnya kebisingan, peralatan, suhu), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (misalnya beban kerja, tugas, kompleksitas), fitur bisnis yang luas (misalnya budaya, sejarah) dan bahkan latar belakang bisnis tambahan (misalnya pengaturan industri, pekerja hubungan). Menurut Anoraga & Widiyanti (1993:31) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu : 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya, 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi pegawai, misalnya temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kewanaman, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Anoraga (2005:45) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan rumah, fasilitas bekerja untuk melaksanakan tugas, kewanaman dalam bekerja, peluang mendapatkan

kemajuan, hubungan kerja yang harmonis atau tidak merasa terasing di tempat kerja, dan rekan sekerja yang baik.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung dalam bentuk peralatan kerja, kenyamanan kerja, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

KINERJA

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang, Suharto, et al (2019:193) mendefinisikan job performance as the function of individual performance on the spesific tasks consisting standard job description. Maksudnya adalah hasil kerja sebagai fungsi dari kinerja individu pada tugas-tugas tertentu yang terdiri dari deskripsi pekerjaan. Mangkunegara (2006:112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.. Menurut (Wibowo, 2007:7) Kinerja berasal dari pengertian penampilan (performance), ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya yang diberikan dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, efektivitas dan efisiensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif korelasi, karena data penelitian ini berupa angka-angka. Hal ini sesuai dengan menurut pendapat Sugiyono (2017) bahwa “ metode ini sebagai ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif korelasi karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dan mencari hubungan antar variabel.

Uji Statistik

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), atau dalam artian ada variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja pegawai (yang diprediksi)

X1 = variabel kepemimpinan

X2 = variabel lingkungan kerja

a = konstanta (nilai Y, apabila X=0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan jika bernilai positif atau penurunan jika bernilai negatif)

Untuk membuktikan hipotesis ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan, maka dilakukan uji F dan uji T.

a. Pengujian Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau bisa juga dengan memperhatikan nilai signifikansi t hitung lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol (H_0) atau hipotesis alternative (H_a) yang ditolak atau diterima.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 = Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah :

□ Nilai thitung \leq ttabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

□ Nilai thitung $>$ ttabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

b. Pengujian Arti Keseluruhan Regresi (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai F.

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel atau bias juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

H_0 = Secara simultan (bersama-sama) tidak terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel

dependen.

H_a = Secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang positif

dan signifikansi dari variabel independen terhadap variabel

dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

GAMBARAN UMUM

Sejarah Singkat

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Metro tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Metro dan Peraturan Walikota Metro Nomor 31 Tahun 2016 tentang Susunan, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kota Metro, maka terbentuklah Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Metro yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang ketahanan pangan, pertanian dan perikanan.

Visi dan Misi

VISI

“Mewujudkan Kota Metro Sebagai Kota Pendidikan yang unggul dan masyarakatnya yang sejahtera”

MISI KOTA METRO

1. Membangun sumber daya manusia yang bertaqwa, berkualitas, profesional, unggul, berdaya saing dan berakhlak mulia melalui sistem pendidikan yang terarah dan komprehensif.

2. Menciptakan keseimbangan pembangunan kota dengan memperhatikan kelestarian sumber daya alam dan mutu lingkungan hidup menuju pembangunan yang berkelanjutan.
3. Mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi yang berbasis perdagangan dan agroindustri, memperbaiki iklim usaha, menarik investasi dan penyediaan lapangan kerja.
4. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab.
5. Mewujudkan kehidupan demokrasi dalam segala aspek kehidupan, menjunjung tinggi dan menghormati hak azasi manusia, menjunjung tinggi hukum dan menjamin tegaknya supremasi hukum.
6. Membangun serta meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur guna mendukung pembangunan daerah.
7. Mewujudkan kemandirian rakyat melalui prinsip-prinsip otonomi.

HASIL PENELITIAN ANALISIS REGRESI

Berdasarkan model persamaan regresi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja diperoleh hasil $\hat{Y} = 25,338 + 0,247X_1 + 0,617X_2$. Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung $1,933 < 1,99$ dan nilai sig. $0,059 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung $4,835 > 1,99$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki

pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan olah data dengan bantuan SPSS versi 21, maka peneliti dapat memaparkan dalam bentuk pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Adanya angka positif tersebut mengindikasikan jika semakin tinggi motivasi dari pemimpin maka akan semakin berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jika motivasi pemimpin kurang maka akan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Pemimpin adalah seseorang yang sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi para pegawainya dan harus dapat menjadi panutan bagi para pegawainya. Motivasi dari pemimpin sangatlah penting agar pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Adanya angka positif tersebut mengindikasikan jika semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan dapat

mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya pada suatu organisasi yang diukur berdasarkan komunikasi dan sarana prasarana. Apabila dalam suatu instansi terjalin suatu komunikasi yang baik, mengedepankan sopan dan santun, intonasi suara yang baik saat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan maka akan berdampak pada kinerja pegawai karena pegawai merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat itu. Selain itu juga ketersediaan sarana dan prasarana kerja menjadikan pekerjaan semakin cepat terselesaikan. Jadi, setiap instansi diwajibkan untuk meningkatkan lingkungan kerja melalui terjalinnya komunikasi yang baik dan ketersediaan sarana dan prasarana agar kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kerja pegawai dapat lebih optimal.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dari pimpinan sangat penting agar para pegawai semangat dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan dapat dikatakan berhasil apabila seluruh program kerja dapat terlaksana dengan baik.

Setiap organisasi tentu menginginkan kinerja pegawai yang maksimal dan optimal. Lingkungan kerja menjadi salah

satu yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana terjalinnya komunikasi yang baik dan ketersediaan sarana dan prasarana akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai. Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang paling utamakan bagi organisasi karena kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Jadi, apabila disiplin dan lingkungan kerja di suatu instansi baik, maka secara otomatis akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik seperti apa yang diharapkan selama ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan kepemimpinan berfungsi menjadi motivator dan mengatur kebijakan dalam bekerja untuk mendukung keberhasilan organisasi dengan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan bahwa untuk bekerja secara efektif mencapai tujuan organisasi, membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung para pegawai dapat bekerja dengan bebas dan mencapai potensi yang dimiliki pegawai.

3. Hasil uji hipotesis (uji F) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dan mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta; PT Rineka Cipta
- Anoraga & Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Bambang Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Pressindo
- Gary, Yuki, 2001, *Leadership in Organizations*, Fifth Edition, Printice-Hall, Inc, Englewood, New Jersey, Alih Bahasa : Budi Supriyanto, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Jain, R. & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 4 Issue 1, 2014.
- Luthan, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 10th Edition, Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwo-no, Shekar Purwanti, Th. Arie P dan Winong Rosari, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya
- Risambessy et al. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *J. Basic. Appl. Sci.*
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ke-3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- Suharto ,, Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, ISSN 1978 – 6573
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo ,2007, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.