

## Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar

Rozinovianti<sup>1</sup>, Alfian<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[rozinovianti10@gmail.com](mailto:rozinovianti10@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of leadership style on employee performance and to examine the effect of the work environment on employee performance at the Secretariat of the DPRD, Tanah Datar Regency. This type of research is quantitative. The population in this study were employees at the Tanah Datar Regency DPRD Office, totaling 54 employees. The technique in taking this sample uses a total sampling technique (overall sample), total sampling is a sampling technique where the number of samples is the same as the population so that the total sample in this study is 54 employees. The types of data in this study are quantitative data. While the data sources are primary and secondary data. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using IBM SPSS statistics for Windows version 22. The hypothesis was tested using the *t* test at  $\alpha = 0.05$ . The results showed that leadership style and work environment had a positive and significant effect on employee performance at the Tanah Datar District DPRD Office.*

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

---

*Detail Artikel:*

*Disubmit : 02 April 2023*

*Disetujui : 05 Mei 2023*

*DOI:10.31575/jp.v7i1.462*

---

### PENDAHULUAN

Sesuai dengan UU Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah BAB 1 Ketentuan Umum Pasal 1, Ayat 4 menyatakan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah. Sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah, DPRD Kabupaten/Kota mempunyai 3 fungsi yaitu Pembentukan Perda Kabupaten/Kota, Anggaran, dan Pengawasan.

Selain itu Undang-undang nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa; “Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan otonomi daerah. Sedangkan DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah”. Oleh karena itu penyelenggara pemerintah daerah adalah Kepala Daerah dan DPRD, dimana Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah dibidang eksekutif sedangkan DPRD adalah unsur penyelenggara pemerintahan daerah di bidang legislatif.

DPRD yang mempunyai kedudukan ganda yakni sebagai wakil rakyat dan sebagai Unsur Penyelenggara pemerintahan daerah, seyogyanya harus dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan otonomi daerah seperti yang dimaksud diatas untuk memajukan pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Karena sesuai fungsinya DPRD menampung aspirasi masyarakat, mengagregasi kepentingan rakyat serta memperjuangkan kepentingan rakyat dalam proses berpemerintahan dan bernegara.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya DPRD memerlukan bantuan untuk mencapai hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. DPRD dibantu staf yang merupakan unsur pelayanan DPRD. Staf yang membantu adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membantu tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan tugas dan wewenang, DPRD Kabupaten dibantu oleh sekretariat sebagai penyedia sarana, anggaran dan tenaga ahli guna kelancaran dalam melaksanakan tugas fraksi. Pelaksanaan tugas dan wewenang harus sesuai dan memperhatikan kebutuhan dan kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja.

Sesuai dengan Perda Kabupaten Tanah Datar Nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat daerah, Sekwan ini dibantu oleh oleh 3 orang Kepala Bagian yaitu, Bagian Fasilitasi Penganggaran dan Pengawasan, Bagian Hukum dan Persidangan, serta Bagian Umum dan Keuangan yang setara dengan pejabat eselon 3.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengukur suatu keberhasilan lembaga DPRD. Lembaga DPRD ini akan lambat mencapai tujuannya jika kinerja pegawai/staf menurun, karena itu perlu perhatian yang lebih terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang maksimal. Selain kinerja pegawai yang baik, faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik juga merupakan indikator untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Pemilihan Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar sebagai fokus penelitian didasarkan atas rendahnya dan tidak stabilnya capaian program kerja (kinerja) institusi pada 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun 2019, 2020, dan 2021. Hasil capaian kinerja dari program/kegiatan yang dilaksanakan pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Kerja**

No.	Program / Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)		
			2019	2020	2021
1.	Pelayanan Administrasi Kesekretariatan DPRD	100	71	66	68
2.	Pelayanan Administrasi Keuangan pimpinan dan anggota DPRD	100	70	60	69
3.	Fasilitasi Penyelenggaraan Rapat DPRD	100	67	60	68
4.	Fasilitasi Penyelenggaraan Fungsi Anggaran, Pengawasan dan Pembentukan Perda	100	64	62	70
5.	Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD	100	40	70	70
	<b>Rata-rata</b>	<b>100</b>	<b>62,4</b>	<b>63,6</b>	<b>69</b>

**Sumber:** Data Sekunder, Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar (diolah penulis 2022)

Melihat capaian dari kinerja pelayanan yang dilaksanakan DPRD Tanah Datar 3 tahun terakhir yang masih berada dibawah angka 70 %, maka kita melihat bahwa capaian tersebut belum maksimal, terutama di tahun 2019, poin 5 yaitu penyediaan tenaga fraksi masih berada pada poin 40, atau jauh dibawah harapan dan angka ideal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hairani, 2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dalam katagori sangat kuat dan positif dengan kinerja pegawai pada STIE Lampung. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2006) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan lingkungan kerja hasil penelitian yang dilakukan (Komaruddin, 2018) bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia di Depok, dan penelitian oleh (Suryani, 2019) bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan penelitiannya pada PT. Bangkit Jaya Maju Bersama Jakarta.

#### **Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010). Sedangkan Mangkunegara (2012:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Definisi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha Mifta (2010:49), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisis dan menampilkan data dalam bentuk numerik (angka) dari pada naratif. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh hasil yang akurat karena mengandalkan penghitungan. Pendekatan penelitian kuantitatif dihipung melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model analisis. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu sejumlah daftar pertanyaan/pernyataan di mana di dalamnya terdapat beberapa alternatif jawaban atau respon, kemudian responden diminta memilih satu jawaban saja dari beberapa alternatif jawaban yang ada.

### **Definisi Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel merupakan faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti (Sekaran, 2014).

Variabel terikat yakni kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sekaran, 2009).

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sebuah konsep yang bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran variable, yang dijadikan sebagai sebuah pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Menurut (Hidayat, 2007) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Interval dengan teknik skala Likert. (Erlina, 2011) mendefinisikan skala Likert didesain untuk menilai sejauh mana subjek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala Likert yang berisi 5 (lima) preferensi jawaban dan dibuat dalam bentuk centang (√) atau silang (X) dengan rincian sebagai berikut: Skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju), Skor 2 (TS = Tidak Setuju, Skor 3 (KS = Kurang Setuju), Skor 4 (S = Setuju), dan Skor 5 (SS = Sangat Setuju).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

**Tabel 2**  
**Profil Responden**

Profil	Kategori	Jumlah (orang)	Jumlah (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	laki-laki	31	57,4
	perempuan	23	42,6
<b>Usia</b>	< 30 tahun	12	22,2
	30 - 40 tahun	13	24,1
	41 - 50 tahun	23	42,6
	Lain-lain	6	11,1
<b>Pendidikan</b>	SMA / SMK	25	46,3
	D1/D2/D3	6	11,1
	D4/S1	22	40,7
	S2/S3	1	1,9
	IV	4	7,4
	III	16	29,6
<b>Golongan</b>	II	1	1,9
	I	1	1,9
	lain-lain	32	59,3
<b>Status</b>	PNS	22	40,7
	Tenaga Harian Lepas	32	59,3
<b>Pendapatan</b>	< Rp 2 juta	32	59,3
	Rp 2,1 - Rp 4 juta	9	16,7
	Rp 4,1 - Rp. 6 juta	9	16,7
	Rp 6,1 - Rp. 8 juta	4	7,4

Sumber: Pengolahan data primer, 2023

### Pengujian Instrumen

#### Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan linear harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Berikut ini akan dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi.

#### Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat probabilitas Asymp.Sig (2-tailed). Jika probabilitas Asymp.Sig (2-tailed)  $> \alpha = 0,05$ , maka residual data tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja	0,230	0,05	Berdistribusi Normal
Gaya Kepemimpinan	0,756	0,05	Berdistribusi Normal
Lingkungan kerja	0,419	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Pengolahan data primer, 2023

Dari Tabel dapat dilihat bahwa nilai sig. variabel kinerja adalah 0,230, nilai sig. variabel gaya kepemimpinan adalah 0,153, dan nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,146. Hal ini berarti nilai signifikannya lebih besar dari alpha 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan sudah memenuhi syarat uji normalitas sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

#### **Uji Multikolinearitas**

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Pada pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel bebas</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,713	1,402	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,713	1,402	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari *Colinearity Statistics* di atas 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat menggunakan Uji Glejser. Dalam uji ini apabila nilai signifikansi > 0,05 atau kesalahan menolak data maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,484	Tidak terdapat heterokedastisitas
2	Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,226	Tidak terdapat heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berada di atas nilai Alpha 0,05 sehingga dapat

dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan menggunakan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan program SPSS, diringkas pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t-statistik	Sig	Kesimpulan
Konstanta	4,650	1,027	0,309	-
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,285	2,885	0,006	Signifikan
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,380	5,241	0,000	Signifikan
R Square	= 0,588			
Adj R Square	= 0,572			
F	= 36,430			
Sig	= 0,000			

Sumber: Pengolahan data primer, 2023

Dari hasil analisis data pada Tabel diatas diperoleh nilai koefisien regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,650 + 0,285 X_1 + 0,380 X_2$$

Koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar adalah positif. Maksudnya semakin baik gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, maka cenderung akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Sumbangan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,285 dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap.

Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar adalah positif. Maksudnya semakin baik lingkungan kerja menurut pegawai, maka cenderung akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Sumbangan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,380 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.

### Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial maka digunakan uji t, yaitu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilihat dari hasil analisis data maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 0,285 yang bertanda positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,006 < 0,05). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar” **diterima**.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,38 yang bertanda

positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar” **diterima**. Dengan demikian diketahui bahwa perbaikan lingkungan kerja diyakini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pada tabel 5 bahwa nilai  $R^2$  (R-Square) adalah 0,572. Ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar adalah 57,2% dan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F ini sering juga disebut sebagai uji secara bersama-sama (simultan) (Sugiyono, 2017), dari Tabel 5 diperoleh nilai F-statistik sebesar 36,430 dengan Sig (F-statistik) sebesar 0,000, ternyata nilai Sig (F-statistik)  $0,000 < 0,05$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Besaran koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,285 dan signifikansinya 0,006 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar, dinyatakan **dapat diterima**.

Hal ini bermakna bahwa semakin efektif dan baik gaya kepemimpinan yang dapat dirasakan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar maka kondisi tersebut akan dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Sebaliknya jika semakin tidak efektif dan tidak baik kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar maka kondisi tersebut dapat menyebabkan semakin rendahnya kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain selain gaya kepemimpinan dianggap konstan, sesuai dengan (Arifai, 2018) pada penelitiannya menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Dampak Gaya Kepemimpinan...(Rozinovianti, Alfian)

ISSN: 2556 - 2278

adalah 0,380 dan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis dalam dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar, dinyatakan **dapat diterima**.

Hal ini bermakna bahwa jika semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar. Sebaliknya jika semakin tidak baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar, maka akan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, apabila adanya lingkungan kerja yang baik pada suatu organisasi tentunya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dikuatkan juga oleh (A. Alfian & Mujisi, 2020) bahwa Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada anggota-anggotanya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang. Juga diperkuat dengan penelitian (Alfian, 2015) yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, begitupun sebaliknya rendahnya beban kerja akan meningkatkan hasil kinerja pada karyawan.

(Sedarmayanti, 2010), mengemukakan bahwa 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 kelompok.

Dan (Sihombing, 2010) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar dan pembahasan menggunakan SPSS, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,006 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama (H1) penelitian ini dapat diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua (H2) penelitian ini dapat diterima.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak pegawai yang bekerja di Kantor DPRD Kabupaten Tanah Datar sebagai narasumber dan pengambilan beberapa data penelitian. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyelesaian penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Mujisi, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 3(3), 279. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>
- Alfian, S. K. B. P. (2015). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bfi Finance , Tbk Cabang Padang*. 1–10.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Erlina. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Edisi kedua). USU Press.
- Hairani, T. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 1.
- Hidayat, A. A. (2007). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Salemba Empat. <https://onesearch.id/Record/IOS13403.INLIS000000000007725>
- Komaruddin. (2018). Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 1, 3.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)* (Cetakan 1). Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2014). *Metode Penelitian* (Cetakan ke). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sihombing, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Lingkungan Kerja Non Fisik sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan penelitiannya pada PT. Bangkit Jaya Maju Bersama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 2, 3.
- Wahyudi, A. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 1 No 1*.