



## **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

**M. Zul Fachri, Soulthan Saladin Batubara, Sri Rahayu**

Universitas Pembangunan Pancabudi

### **Abstrak**

Keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh hasil yang dicapai, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan, serta aspek non-fisik yang meliputi hubungan antarpegawai dan dukungan dari pimpinan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini sebanyak 70 pegawai non-ASN yang dipilih dari total populasi 230 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja—baik dari aspek fisik maupun non-fisik—juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sangat diperlukan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

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

### **PENDAHULUAN**

Dalam menciptakan keberhasilan suatu instansi tentu bukan

hanya melihat apa yang dihasilkan dan semenguntungkan apa tujuannya, namun juga didukung dari bagaimana

\*Correspondence Address : [zulm45037@gmail.com](mailto:zulm45037@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v12i4.2025. 1734-1744

© 2025UM-Tapsel Press

aspek penting yang diberikan oleh pegawainya. Sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah pegawai yang berkontribusi dalam mencapai motto perusahaan yang bagaimana juga sumber daya manusia merupakan aset penting dalam untuk merealisasikan keinginan bersama anggota organisasi, yang dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi. Organisasi *profit oriented* seperti perusahaan berfokus pada keuntungan finansial, sedangkan organisasi *non-profit oriented* seperti lembaga pemerintah memiliki tujuan sosial yang lebih luas, seperti kesejahteraan masyarakat

Kesuksesan karyawan organisasi sangat bergantung pada keberlangsungannya. Dengan demikian, kinerja yang baik berkorelasi dengan tujuan organisasi, yang berarti bahwa karyawan yang mampu mencapai tujuan tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas organisasi. Kinerja yang baik memungkinkan setiap karyawan menangani semua tanggung jawab perusahaan dengan efektif dan efisien, yang memungkinkan perusahaan untuk mengatasi masalah yang muncul. Faktor seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif adalah cara lain untuk menilai kinerja pegawai.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan lembaga legislatif yang mempunyai peranan strategis dalam pemerintahan provinsi. Masalah kinerja karyawan selalu ada untuk dibicarakan. Selain itu, masalah yang terkait dengan kinerja merupakan masalah strategis bagi perusahaan atau institusi yang merencanakan masalah sumber daya manusia. Banyak elemen internal dan eksternal mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan/instansi. Dan salah satu indikasi yang mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang efektif

dan efisien ialah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kinerja karyawan merupakan topik penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang mengacu pada hasil kerja dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Edison et al. (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini mencakup kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kinerja juga dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja secara relatif, yang memungkinkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dengan standar yang telah ditentukan

Seperti itu makanya terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut (Kasmir, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Berikut ini terdapat beberapa indikator kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2019), yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas

kinerja juga dapat diukur dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu, ditetapkan batas waktu penyelesaian pekerjaan, apabila melanggar atau tidak menaati batas waktu tersebut, kinerja dapat dinilai kurang baik, begitu pula sebaliknya

4) Efektivitas

Merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit pemanfaatan sumber daya.

Kepemimpinan, menurut Siagian (2016), adalah proses yang melibatkan pengarahan, pembimbingan, dan pengaruh terhadap pikiran, perasaan, tindakan, dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan lebih dari sekadar posisi; ia melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan orang lain. Zainal et al. (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berakar dari kata "pemimpin" yang merujuk pada individu tersebut dan "kepemimpinan" yang merupakan kegiatan atau prosesnya. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mendorong sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Edison et al. (2016) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan memengaruhi anggotanya

untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup berbagai pendekatan dan strategi yang digunakan pemimpin dalam interaksinya dengan tim.

Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2016:170), dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

a. Kepemimpinan Otoriter

Dalam situasi di mana kekuasaan atau wewenang sebagian besar berada di tangan individu yang bertanggung jawab, atau jika individu yang bertanggung jawab menganut sistem sentralisasi wewenang. Keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak pernah diikutsertakan untuk memberikan saran, dan atau ide, serta pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Jika kepemimpinannya persuasif, itu akan menghasilkan kerja sama yang efektif, loyalitas, dan keterlibatan para bawahan. Bagian bawahan selalu dimotivasi oleh pemimpin mereka untuk merasa bertanggung jawab atas perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan saran, ide, dan pertimbangan. Pemimpin yang partisipatif selalu mendorong bawahan mereka untuk membuat keputusan. Oleh karena itu, pimpinan akan dapat mendorong bawahan untuk memikul tugas yang lebih besar.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memberikan sebagian besar tanggung jawab pengambilan keputusan kepada anggota tim atau bawahan.

Pemimpin cenderung melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, memberikan mereka otoritas untuk mengatur pekerjaan mereka sendiri, dan memberikan kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam gaya ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator dan pembimbing.

Kematangan psikologis dan kematangan pekerjaan saling terkait dalam konteks pengembangan individu. Kematangan pekerjaan berfokus pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, kematangan psikologis berkaitan dengan kemauan atau motivasi individu untuk melakukan tugas tersebut, yang erat kaitannya dengan rasa percaya diri dan keterikatan terhadap pekerjaan.

sebagian mengukur apakah cara memimpin seseorang telah sesuai dengan suatu kepemimpinan yang diperlu, sebuah organisasi dapat mengukur menggunakan indikator kepemimpinan, menurut Schernerhorn dalam Edison (2016, DP 2020) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik dan mampu untuk berkomunikasi yang baik juga.
2. Kepedulian dalam ruang lingkup anggota dan lingkungan.
3. Memberikan motivasi pada anggota agar lebih komunikatif dan sinergi.
4. Menjalin hubungan dengan tim dalam meningkatkan keakraban.
5. Saling menjaga dalam hubungan agama dan keyakinan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi mereka untuk merasakan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja ini mencakup aspek fisik dan non-fisik yang berperan penting dalam proses kerja karyawan. Pimpinan perlu memperhatikan perencanaan dan pengkajian aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan menciptakan suasana yang kondusif, organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Nitisemito (dalam Wijaya, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman di tempat kerja cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merencanakan dan mengkaji aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja agar dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan optimal.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwasecara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

mencakup semua aspek fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut beberapa sumber, lingkungan kerja fisik terdiri dari berbagai elemen yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama:

- a. Bangunan tempat kerja harus dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja selain menarik.
- b. Sarana dan prasarana harus di berikan yang lebih layak atau tercukup.
- c. Tersedianya tempat istirahat, seperti kafe, baik di dalam atau di sekitar kantor yang mudah dicapai karyawan
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan untuk karyawan, seperti masjid dan musholla.
- e. Tersedia transportasi umum dan pribadi yang nyaman, murah, dan mudah diakses.

2. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek yang tidak berwujud namun tetap mempengaruhi suasana dan produktivitas kerja karyawan. Ini melibatkan hubungan kerja, budaya perusahaan, dan kesejahteraan psikologis karyawan

Adapun indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2014) Yaitu sebagai berikut

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahaya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

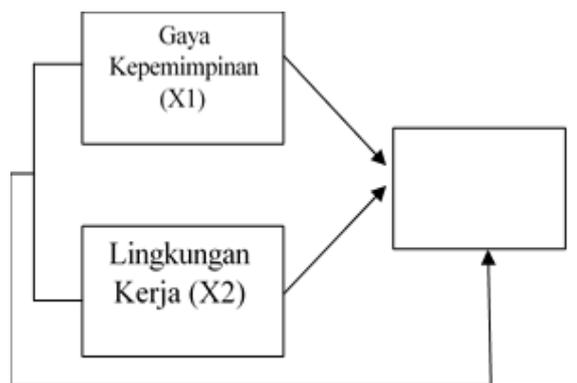
2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja dengan rekan adalah interaksi dan kualitas komunikasi

antara rekan kerja dalam sebuah organisasi. Ini mencakup bagaimana orang berinteraksi, bekerja sama, dan berkomunikasi di berbagai tingkatan hierarki. Hubungan ini penting karena manusia adalah makhluk sosial dan tidak bisa hidup sendiri tanpa orang lain.

3. Tersedia fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja. Fasilitas kerja ini disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kesejahteraan karyawan.



**Kerangka Konseptual Penelitian**

H1 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang dipakai adalah data primer dan sekunder, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 pegawai dengan hasil dari populasi sebanyak 230 Populasi Pegawai Non ASN, dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Penelitian ini tertuju pada pegawai Non ASN Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan wawancara dan pembagian angket atau kuesioner yang menyangkut kepada penelitian ini.

1. Uji Realibitas

a. Uji Validitas

Menurut uji validitas angket harus di validasikan. Semua data dinyatakan valid apabila nilai dari corrected item total correlation yang disesuaikan lebih dari 0,30 . Manullang dan Pakpahan (2014) menyatakan bahwa untuk menilai kelayakan butir pertanyaan dalam angket, perlu dilakukan uji validitas. Jika *r* hitung lebih dari 0,30 (*r* kritis), maka pertanyaan tersebut valid. Sebaliknya, jika *r* hitung kurang dari 0,30, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden tetap stabil dan tidak berubah secara acak. Jika jawaban berubah secara acak, maka kuesioner tidak reliabel. Suatu konstruk dinilai memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

**Item-Total Statistics**

Hasil Olah data tahun 2025Berdas

|                   | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 58.89                      | 67.175                         | .788                             | .634                         | .963                             |
| Lingkungan Kerja  | 76.87                      | 100.519                        | .934                             | .971                         | .867                             |
| Kinerja Pegawai   | 68.53                      | 76.746                         | .898                             | .969                         | .820                             |

*Hasil olah data tahun 2025*

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25,0 maka adalah uji reliabilitas dengan nilai dari *Cronbach's Alpha lebih dari 0,60*. Artinya nilai tersebut sudah memenuhi dari ketentuan yang diharapkan artinya data tersebut dinyatakan handal dan dapat dilanjutkan pada hasil uji selanjutnya.

Pada uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk 70 sampel, diperoleh rata-rata 33,614 dan standar deviasi 4,748. Nilai *Test Statistic* adalah 0,109 dengan signifikansi 0,138. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dapat dianggap berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwasannya data berdistribusi normal, dan gambar histogram menunjukkan garis-garis yang membentuk lonceng dengan kecembungan seimbang di tengahnya, Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika data

tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.

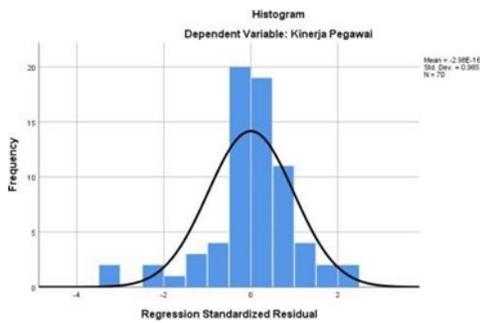


Diagram ini menunjukkan distribusi residual regresi untuk kinerja pegawai. Sebagian besar data berkumpul di sekitar tengah, menunjukkan bahwa model regresi bekerja dengan baik. Pola distribusi terlihat mendekati bentuk normal, yang berarti hasil analisis cukup stabil dan sesuai dengan asumsi regresi. Jumlah data yang digunakan juga cukup untuk mendukung kesimpulan yang valid.

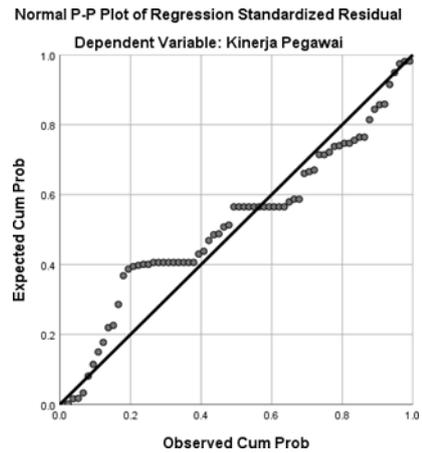


Diagram ini menunjukkan uji normalitas residual menggunakan plot P-P. Titik-titik data sebagian besar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa residual cenderung berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil analisisnya dapat dipercaya.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                                |
|--|----------------|--------------------------------|
|  |                | Unstandardized Predicted Value |
| N                                      |                | 70                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | 33.6142857                     |
|  | Std. Deviation | 4.74780527                     |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .109                           |
|  | Positive       | .087                           |
|  | Negative       | -.109                          |
| Test Statistic                         |                | .109                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .138                           |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                                |
| b. Calculated from data.               |                |                                |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                                |

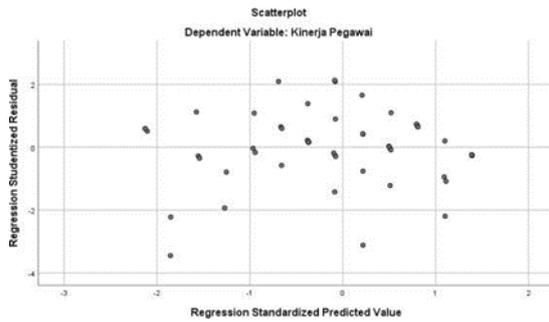
b. Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        |                         |       |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .367                    | 2.725 |
|                           | Lingkungan Kerja  | .367                    | 2.725 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel ini menunjukkan hasil uji kolinearitas untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai Tolerance yang lebih kecil dari 1 dan VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas serius antara variabel bebas. Artinya, kedua variabel dapat digunakan dalam analisis regresi tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan.

c. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi regresi. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi regresi linear terpenuhi dan hasil analisis dapat dipercaya.

### 3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa model regresi valid dan dapat digunakan. Tidak ada masalah dalam data, sehingga analisis bisa dilanjutkan. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan, berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tidak, maka pengaruhnya kurang kuat.

#### Uji F Simultan

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| Regression         | 1555.374       | 2  | 777.687     | 158.797 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 49.212         | 67 | .735        |         |                   |
| Total              | 1604.586       | 69 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai F sebesar **158.797** dengan signifikansi **0.000**. Karena nilai

signifikansi lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini berarti variabel dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel yang diuji, sehingga model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### Uji T (Parsial)

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah serius dalam hubungan antarvariabel dalam model. Nilai yang diperoleh mengindikasikan bahwa setiap variabel masih dalam batas yang dapat diterima untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian, model ini dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan yang sedang diuji.

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-------|------|
| 1     | (Constant)        | 1.860 | .067 |
|       | Gaya Kepemimpinan | 3.407 | .001 |
|       | Lingkungan Kerja  | 2.197 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel dalam model memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang diuji. Untuk **H1**, nilai t sebesar **3.407** dengan signifikansi **0.001**, yang lebih kecil dari **0.05**, sehingga **H1 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pertama berpengaruh signifikan dalam model regresi. Sementara itu, untuk **H2**, nilai t sebesar **2.197** dengan signifikansi **0.002**, yang juga lebih kecil dari **0.05**, sehingga **H2 diterima**. Ini berarti variabel kedua memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel yang diuji. Dengan demikian, kedua variabel dalam model berkontribusi terhadap perubahan

dalam variabel yang dianalisis, meskipun pengaruh variabel kedua lebih dominan.

| Model Summary <sup>b</sup>                                     |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .985 <sup>a</sup> | .969     | .868              | .857                       |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                         |                   |          |                   |                            |

Dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R Square* 0,868 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,868(86,8%) kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak teliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai non-ASN, diperlukan kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan mendukung pengembangan pegawai. Pemimpin yang memberikan arahan jelas serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat membantu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai serta suasana kerja yang harmonis juga berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Dengan perbaikan dalam kepemimpinan dan lingkungan kerja, diharapkan pegawai non-ASN dapat bekerja lebih optimal, memberikan kontribusi terbaik, dan mendukung kemajuan organisasi.

### Saran

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai non-ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Gaya kepemimpinan

yang diterapkan oleh pimpinan sangat menentukan bagaimana pegawai bekerja dan berinteraksi dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang baik, seperti memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta mampu membangun komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun suasana kerja, juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai non-ASN dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Manullang, Marihot dan Manuntun Pakpahan. 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.

**M. Zul Fachri, Soulthan Saladin Batubara, Sri Rahayu**

*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....(Hal 1734-1744)*

Sedarmayanti 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Refika Aditama Eresco.

Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI J Lexy, Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2016. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.

Wibowo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.

**JURNAL**

Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.

Batubara, S. S., & Matondang, E. S. (2023, April). FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DALAM PENGUKURAN LOYALITAS PEGAWAI. In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora) (pp. 357-364).

Batubara, S. S., Wulandari, N., & Satria, B. (2023). STUDI EMPIRIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DAN FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10(1), 474-478.

Cahyadi, Budi. "pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3.1 (2019): 28-39.

Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. 3(3), 1-200. diakses 22 Juni 2022

Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1.9 (2021): 1897-1906.

Faris, Rafika, dkk. "Pengaruh Pengalaman dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan manajemen*. Vol. 4 No. 1

Schermerhorn. (2017). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Qut (black and white*

Handayani, L. (2020). Keuntungan , Kendala dan Solusi Pembelajaran Online Selama Pandemi Covid-19 : Studi Ekploratif di SMPN 3 Bae Kudus Lina Handayani. *Journal Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 15-23.

Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, (2018)., "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta." *Jurnal Pasti* 4.2: 27-34.

Indiyati, Dian, Asep Kurniawan, Medina Choirunnisa. 2018. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia: *Jurnal Pariwisata*, Vol. 5 No. 3 September 2018. Hal 1-21.

Jopanda, Hendri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen* 6.1 (2021): 84-101.

Jufrizen, Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 3(1):66-79.

Rafiq, A. (2020) "Dampak Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Suatu Masyarakat," *Global Komunika*, 1(1), hal. 18-29

Rahayu, S. R. S., Amelia, O., Hariz, M., & Malay, I. (2024). The Influence Of Job Design, Leadership, And Motivation On The Performance Of Service And Technical Officers PT. Razza Prima Transformer at PT. PLN Medan. *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206-214.

SARASWATI, IDA AYU NYOMAN TRI.  
*Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan cv. Dian mandiri.* Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.

Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.  
<https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>

Suminar, Ari Cahyo. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo).* Diss. Brawijaya University, 2015.

Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasai Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 3. No 2.*

Tarwijo, T., Fatmawati, D., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 174-181.

Waworundeng, Tommy, William A. Areros, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11.2 (2021):85-92.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56-68