

OPERATIONALIZATION OF EXCELLENT SERVICE

Erick Sudarso¹, Venny Adhita Octaviani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Singkawang, Indonesia, email:
erick.sudarso83@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Univesitas Kapuas Sintang, Sintang, Indonesia,
email: adhitaabby@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at the Secretariat Office of the Regional House of Representatives (DPRD) of Singkawang City. The results indicate that, partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance. Leadership that provides a sense of security, comfort, and concern for employee welfare enhances their motivation and work enthusiasm. Moreover, the work environment also shows a positive and significant effect on employee performance. A harmonious and comfortable work environment, free from noise, contributes to a conducive atmosphere for achieving organizational goals. Simultaneously, leadership and work environment jointly have a positive and significant influence on employee performance, with leadership having a more dominant impact compared to the work environment.*

Keywords: *Leadership; Work Environment; Employee Performance; DPRD Secretariat; Singkawang*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang memberikan rasa aman, nyaman, serta peduli terhadap kesejahteraan pegawai mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, jauh dari kebisingan, mampu menciptakan suasana kondusif bagi peningkatan produktivitas. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh kepemimpinan lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Sekretariat DPRD, Singkawang

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki peran utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi, tetapi juga oleh kualitas dan kemampuan manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Oleh sebab itu,

pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar potensi yang dimiliki setiap individu dapat dimaksimalkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam

mencapai sasaran. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan yang baik kepada para pegawai, serta lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja. Kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan semangat kerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.

Dalam konteks instansi pemerintahan, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja pegawai. Pemimpin yang disiplin, bijaksana, dan mampu mengayomi bawahannya akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak harmonis dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang positif menjadi kunci utama dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti kurangnya kedisiplinan, rendahnya semangat kerja, serta lemahnya hubungan antarpegawai. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian lebih dari pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang.”

Konsep manajemen

Menurut Handoko (2012: 8): “Manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”. 11 Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. dan sesudah interaksi langsung dengan pelanggan. Pengembangan layanan dilakukan secara bertahap, dimulai dari pelayanan utama, dilanjutkan dengan pelayanan pendukung, dan terakhir pelayanan tambahan

Konsep kinerja

Menurut Muis, Jufrizen & Fahmi (2018: 22): “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu

kemampuan dan minat seseorang pekerja. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja". Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwasanya kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya.

Sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam 12 pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia, dan merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2016: 10): "Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Manajemen sdm

Menurut Dessler (2015: 3): "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu

anggota organisasi atau kelompok pekerja". Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengolahan, pengarahannya dan pengawasan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan fungsi 13 tersebut digunakan untuk melaksanakan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016: 218): "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016: 122): "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Menurut Rivai (2012: 53): "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Lingkungan Kerja

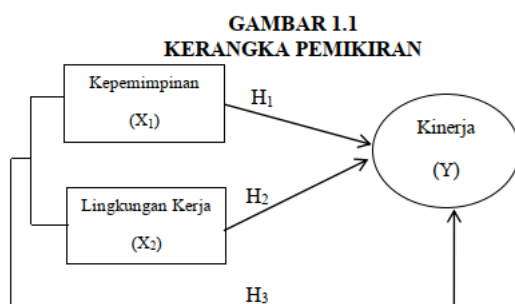
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja 16 tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR

Menurut Sugiyono (2017: 60): “Mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Dengan demikian agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya dan dapat dipakai sebagai bahan acuan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran seperti Gambar dibawah ini:



Sumber : Data Olahan, 2022

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017: 63): “Hipotesis merupakan jawaban

sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang digunakan, yaitu :

- H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H3: Diduga kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif (Hubungan) menurut (Sujarweni 2015:16) : “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu pegawai Kantor DPRD Kota Singkawang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas

Digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian menggunakan signifikan pada koefisien korelasi antara

pernyataan. Pernyataan yang diberikan kepada responden untuk penelitian variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Pernyataan yang dilakukan dengan skala likert. Berikut ini perolehan data berdasarkan perhitungan SPSS:

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,612	0,2973	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,776	0,2973	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,626	0,2973	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,683	0,2973	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,735	0,2973	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,736	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,642	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,490	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,582	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,803	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,744	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,599	0,2973	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,405	0,2973	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,584	0,2973	0,000	Valid
	Y ₂	0,649	0,2973	0,000	Valid
	Y ₃	0,745	0,2973	0,000	Valid
	Y ₄	0,769	0,2973	0,000	Valid
	Y ₅	0,776	0,2973	0,000	Valid
	Y ₆	0,699	0,2973	0,000	Valid
	Y ₇	0,722	0,2973	0,000	Valid
	Y ₈	0,709	0,2973	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada Tabel uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan pada variabel independen yaitu Faktor Kepemimpinan (X1) dan Faktor Lingkungan Kerja (X2) dan variabel dependen Kinerja (Y) masing-masing mempunyai signifikansi sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan keseluruhan item pernyataan (indikator) yang terdapat dalam seluruh variabel tersebut adalah valid. Selanjutnya melihat pada nilai rhitung yang diperoleh dari hasil uji validitas diatas, selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai rtabel.

Besarnya nilai rhitung pada taraf signifikansi lima persen dan jumlah

sampel (N) sebanyak 44 Responden adalah 0,297 (dalam rtabel). Hasil perbandingan anantara nilai rhitung dengan nilai rhitung > rtabel dan nilai signifikansi 0,005. Dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir dalam kuisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terdapat skor yang digunakan pada item-item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) maka diperoleh hasil pengujian reliabelitas yang dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Standar Cronbach's Alpha	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan (X ₁)	0,600	0,717	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,600	0,779	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,600	0,852	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan pada Tabel diatas tentang uji reliabelitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen masing-masing mempunyai Alpha Cronbach lebih dari 0,600 maka dapat disimpulkan keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam seluruh variabel tersebut adalah reliabel, karena semua item pernyataan mempunyai nilai Alpha Cronbach diatas 0,600 atau enam puluh persen.

Uji normalitas

HASIL UJI NORMALITAS One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08873062
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.054
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai signifikan dan Kolmogorov-Smirnov Z statistic adalah 0,018. Maka dapat disimpulkan nilai signifikan Z statistic lebih besar dari 0,05 maka nilai residual dalam suatu regresi terdistribusi secara normal.

Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity (sig)	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,026	Linear
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,439	Linear

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 3.11 dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) mempunyai hubungan yang linear terhadap kinerja (Y), hal ini dikarenakan nilai Deviation From Linearity diatas 0,05.

Uji multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.636	3.511		.466	.644	
Kepemimpinan	.450	.191	.285	2.352	.024	.544
L.kerja	.689	.139	.601	4.963	.000	.544

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolinieritas yang

serius dimana nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 berarti nilai VIF lebih besar dari nilai tolerance maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinieritas, sehingga tidak ada hubungan antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.202	1.884		.638	.527
Kepemimpinan	.159	.103	.318	1.547	.130
L.kerja	-.088	.075	-.243	-1.181	.244

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel tentang uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05 atau lima persen, maka dapat disimpulkan terdapat heteroskedastisitas (varian residual tidak homogeny).

Uji Koefesien Determinasi

UJI KOEFESIEIN DETERMINASI (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.657	2.139

a. Predictors: (Constant), L.kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Dalam Tabel 3.14 output SPSS Model Summary R Square adalah 0,673 yang berarti kemampuan kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja adalah 67,30 persen sementara sisanya 32,70 persen dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji Regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.636	3.511		.466
	Kepemimpinan	.450	.191	.285	.024
	L. kerja	.689	.139	.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil regresi berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel X1 yaitu Kepemimpinan dan X2 yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	386.650	2	193.325	42.251
	Residual	187.600	41	4.576	
	Total	574.250	43		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), L. kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Dari hasil Tabel 3.16 diatas didapatkan nilai F sebesar 42,251 dengan probabilitas signifikan 0,000, dan karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Uji T

UJI SECARA PERSIAL UJI-t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.636	3.511		.466
	Kepemimpinan	.450	.191	.285	.024
	L. kerja	.689	.139	.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 26.0 yang diolah, 2022

Dari hasil Tabel uji - t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Besarnya hasil uji parsial (t-Test) diperoleh variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung 2,352 > ttabel 1,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,024 < 0,05 H1 diterima. Variabel lingkungan

kerja memiliki nilai thitung 4,963 > ttabel 1,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 H2 diterima. Hasil Standardized Coefficients dari kepemimpinan X1 dengan nilai sebesar 0,285 dan hasil Standardized Coefficients dari lingkungan kerja X2 dengan nilai sebesar 0,601. Maka dengan hasil jumlah dari Standardized Coefficients dari kepemimpinan X1 dengan Standardized Coefficients dari lingkungan kerja X2 yaitu dengan nilai sebesar 0,886. Berdasarkan hasil Standardized Coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa variabel X1 yaitu kepemimpinan dan X2 yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu berarti hipotesis dapat diterima.

INTERPRETASI HASIL

Dari hasil beberapa uji yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 26.0 yang menyatakan bahwa:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Variabel kepemimpinan memiliki thitung sebesar 2,352 > ttabel 1,682 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 < 0,05 H1 diterima. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai akan terus meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang sudah baik, dengan adanya kepemimpinan yang berkualitas baik akan memperoleh kinerja pegawai yang baik pula sedangkan jika memiliki kepemimpinan yang kurang

baik kualitasnya maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik terhadap pegawai pada kantornya. Kepemimpinan sangat berkontribusi tinggi terhadap keberhasilan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota 92 Singkawang. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata berkategori tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Variabel lingkungan kerja memiliki thitung $4,963 > t_{tabel} 1,682$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ H2 diterima. Berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai rata-rata berkategori tinggi dan menjelaskan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang sudah baik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang baik pula. Dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
3. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang secara simultan. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai 93 pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,30 persen. Artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 67,30 persen dan sisanya 32,70 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti, oleh karena itu aspek kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan. Yang terpenting ialah bahwa dengan kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang baik pula akan memudahkan pegawai untuk mencapai apa yang diinginkan. Bagi pegawai yang bekerja di dalam organisasi, kepemimpinan yang baik sangatlah penting karena untuk mnecapai tujuan organisasi akan membuat semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dan lebih giat lagi bekerja maka kinerjanya akan meningkat..

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang*, dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedua variabel ini terbukti berkontribusi dalam menciptakan kinerja yang lebih baik dan produktif di lingkungan instansi.

Pertama, kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta peduli terhadap kesejahteraan bawahannya dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Rasa dihargai dan diperhatikan membuat pegawai lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Kedua, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan jauh dari kebisingan dapat menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Suasana kerja yang nyaman dan penuh kekeluargaan membantu pegawai untuk fokus dan berkolaborasi dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien.

Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya peran seorang pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang

sehat dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kota Singkawang terus meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan, kenyamanan, serta rasa aman pegawai dalam bekerja. Selain itu, instansi perlu memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana kerja agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga dapat menunjang kinerja secara optimal. Evaluasi berkala juga diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang masih menghambat peningkatan kinerja, agar langkah perbaikan dapat dilakukan secara efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. Concept & Indicator Human Resources Manajement For Manajement Research. Yogyakarta: Deepublish, 2016. Andiwilaga,
- Randy. Kepemimpinan Pemerintah Indonesia. Sleman: Deepublish, 2018. Dessler, G. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat, 2015.
- Fahmi, Irham. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, 2016.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro, 2018. _____. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011. _____. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII". Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2016.
- Ghozi, Saiful dan Sunindyo. Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit, 2016.
- I Putu Ade Andre Payadnya dan I Gusti Agung Ngurah Trisna Jayantika. Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor." Jurnal Sekretari dan Manajemen, vol. 2, no 1,(2018), pp. 26-31. 97 Lapau,
- Prof.Dr.Buchari,dr.MPH. Metode Penelitian Kesehatan Metode Ilmiah Penulisan Skripsi,Tesis, dan disertai Pedoman bagi Mahasiswa S-1,S-2 dan S-3. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Maulana, M. Yazim. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019.
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ekonomi & Syariah. vol. 1, no 1 (2018), pp. 9-25.
- Partika, Siti. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja dan Dampak Pada Kinerja Karyawan PT. CIPTA BERSAMA SUKSES Kecamatan Tungkal Jaya, Musi Banyuasin." sssFakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020.
- Payadnya, I Putu A.A., & Jayantika, I Gusti A.N.T. Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS, Yogyakarta : DEEPUBLISH, 2018
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012. Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, 2014.

- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. Manajemen Jilid 1, Edisi 13. Jakarta: Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, 2016.
- Robert Kurniawan Dan Budi Yuniarto, Analisis Regresi Dasar Dan Penerapannya, Jakarta: Kencana, 2016.
- Saputra, Rizki. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Jaya Desa Baangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran." Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung, 2019. 98 Sarie, Chintia Ermitha. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabeupaten Takalar." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017.
- Sugiyono . Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta, 2015. _____ . Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta, 2012. _____ . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2016. _____ . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2017. Sujarweni, V. Wiratna. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta:Pustaka Baru Press, 2015.
- Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016. _____ . Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016. _____ . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2015. _____ . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana, 2015.