

# J A M – E K I S

---

## JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

**Pelindung** : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Marini, S.E., M. EK

**Dewan Redaksi** :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I., CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

**Executive Editors** : 1. Dr. Muhammad Kristiawan  
2. Berto Usman, Ph.D

**Dewan Editor** : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M  
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M  
3. Diah Khoiriah, M.Acc  
4. Tezar Arianto, M.M

**Secretariat and Administration** : 1. Ade Tiara, M.M  
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

### ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**DAFTAR ISI**

DAMPAK PEMBATALAN KEBERANGKATAN HAJI PADA MASA PANDEMI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU Annisa Fajriani Miti Yarmunida Idwal B	1-17
MANFAAT MEDIA DIGITAL DALAM PENGEMBANGAN PROMOSI PAKET UMRAH DI PT.AQM TOUR AND TRAVEL KOTA BENGKULU Oktari Pramudita Eka Sri Wahyuni Idwal B	18-29
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN PROVINSI BENGKULU Furqonti Ranidiah Tezar Arianto	30-39
ANALISIS TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA TERHADAP MANFAAT BAGI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA Sri Wahyuni Darmawan Sriyanto Novi Mutiara	40-52
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN Desy Setyorini Achmad Syahlani	53-62
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION NASABAH BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) ARGAMAKMUR - BENGKULU Yunita Sri Lestari1 Asnaini Debby Arisandi	63-73
PENGARUH INOVASI PRODUK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Wardah Toko Lova Kota Bengkulu) Reni Indriani1 Desi Fitria Fatihatunnisa	74-86
ANALISIS SISTEM PEMBAYARAN NON TUNAI MENGGUNAKAN E-MONEY TERHADAP KEINGINAN MEMBELI Herlin Yanto Effendi Kiemas Kurniawan	87-98
PERAN FINANSIAL TEKNOLOGI TERHADAP DAYA SAING UMKM DI KOTA PANGKALPINANG SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 Darus Altin Nanang Wahyudin Vebstasvili	99-114

**JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM**

---

- FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.  
INDOMACO ADI PRIMA KOTA BENGKULU 115-129  
Sri Handayani  
Andriyani Prawitasari
- ANALISIS RASIO CAR, ROA, ROE DAN BOPO TERHADAP KONDISI FINANCIAL  
DISTRESS PADA BANK UMUM SYARIAH PERIODE 2019-2020 130-146  
Annisa Chairina Lasa  
Muhammad Haris Riyaldi  
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALISIS MANAJMEN STRATEGI DALAM MENARIK MINAT BELI KONSUMEN  
(Studi Pada Mini Market El-Jhon Pagar Dewa Kota Bengkulu) 147-157  
Heryunda Afista  
Fatimah Yunus  
Kustin Hartini
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN  
PROVINSI BENGKULU 158-171  
Meiffa Herfianti  
Mimi Kurnia Nengsih
- STRATEGI PEMASARAN BISNIS FASTFOOD PALUPI CULINARY DALAM  
MENINGKATKAN PENJUALAN (Studi Penelitian di Palupi Culinary Kota Bengkulu) 172-191  
Sri Ekowati  
Nabila Saufira
- PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA  
HONORER PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BENGKULU 192-203  
Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo  
Deni Septadinata

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN  
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN  
PROVINSI BENGKULU**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK  
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF ASN EMPLOYEES  
LIBRARY AND ARABIC DEPARTMENT BENGKULU PROVINCE***

**Meiffa Herfianti<sup>1</sup>, Mimi Kurnia Nengsih<sup>2</sup>**

<sup>1-2</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[meiffaherfianti@gmail.com](mailto:meiffaherfianti@gmail.com)<sup>1</sup>, [mimikurnianengsih@gmail.com](mailto:mimikurnianengsih@gmail.com)<sup>2</sup>

Jl. H. Adam Malik, Sido Mulyo, Gading Cempaka, Kota Bengkulu

Corresponding email: [meiffaherfianti@gmail.com](mailto:meiffaherfianti@gmail.com)

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 31 Desember 2022

Direvisi : 28 Januari 2023

Disetujui : 01 Februari 2023

**Keywords:**

*Leadership Style, Work  
Environment, Employee  
Performance*

**Kata kunci:**

Gaya Kepemimpinan,  
Lingkungan Kerja, Kinerja  
Pegawai

---

**ABSTRACT:**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on the performance of employees at the Bengkulu Province Library and Archives Service. This research is a quantitative study with a total sample of 79 employees of the Library and Archives Office of Bengkulu Province. Data collection using a questionnaire and multiple linear regression analysis method, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis showed  $Y = 8.641 + 0.312X_1 + 0.492X_2$ . This means that there is a significant positive influence between  $X_1$  (Leadership Style) and  $X_2$  (Work Environment) on employee performance (Y).*

**ABSTRAK:**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492 X_2$ . Artinya adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) dan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) terhadap kinerja pegawai (Y).

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang menjadi perhatian paling penting dalam organisasi dan pelaksanaan di pemerintahan, hal ini menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral. Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misidan tujuan tersebut.

Kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai. Kinerja menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2017), Finthariasari et al., (2020), Onsardi et al., (2021), Sari & Finthariasari (2022), Sepriansya et al., (2020) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2015) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berartitercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Komaruddin, 2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja Finthariasari (2015), Finthariasari & Rahmayanti (2015) yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang pelayanan kepada masyarakat negeri milik pemerintah. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu adalah masih rendahnya gaya kepemimpinan dikarenakan pimpinan dalam melaksanakan program kerja belum menyusun pola hubungan kerja yang sistematis dan

koordinatif diantara bidang-bidang yang ada, sehingga penugasan yang tidak sesuai dengan tupoksinya sehingga memicu terjadi kesalahpahaman dan maladministrasi yang berimbas gangguan iklim kerja yang kurang kondusif dan ada kalanya beban tugas yang tidak merata. Juga masih ada ditemukan penegakan yang kurang bersifat sangsi tegas sehingga selalu menjadi contoh yang buruk bagi sesama pegawai yang sudah melakukan disiplin kerja yang baik. Belum memberikan penghargaan atau reward bagi pegawai yang berprestasi dan berdedikasi baik untuk di jadikan role model dan juga belum membangun budaya kerja dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. Untuk lingkungan kerja juga masih terdapat ketidaknyaman disebabkan pendingin ruangan yang tidak maksimal dan terkadang terasa panas, hal lain juga terlihat dari kebisingan saat bekerja yang disebabkan karena adanya saling adu pendapat baik antara sesama pegawai.

### TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, sertapenggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerjayang puas akan pekerjaannya.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Siagian (2014) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2014) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun

etika.

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

Mahmudi (2015) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
3. Faktor *team* meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Sedangkan menurut Harbani (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, *intelegenesi* (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017) beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain :

1. Keterampilan merencanakan meliputi : menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut
2. Keterampilan mengorganisasi meliputi: mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.
3. Keterampilan mengarahkan meliputi: kemampuan untuk memandu dan menekankan

- proses motivikasi, komunikasi dan kepemimpinan.
4. Keterampilan mengendali, meliputi : menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan, mengidentifikasi simpangan dalam kemandirian tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
  5. Menganalisis masalah meliputi: menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis

### Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2017) indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
5. Kreatifitas (*Creativity*)
6. Inovasi (*Inovation*)
7. Inisiatif (*Initiative*)

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2016) gaya kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai sifat, kemampuan, proses, dan atau konsep yang dimiliki oleh seseorang sedemikian rupa sehingga ia diikuti, dipatuhi, dihormati dan orang lain bersedia dengan penuh keikhlasan melakukan perbuatan atau kegiatan yang telah dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain. Menurut (Umar, 2015) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai. Proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2015) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama dimana definisi kepemimpinan akhirnya dikategorikan menjadi tiga elemen yakni (Susanto, 2017):

1. Kepemimpinan merupakan proses
2. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara pimpinan dan bawahan
3. Kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain

Teori perilaku pemimpin merupakan teori – teori yang menjelaskan bahwa perilaku khusus membedakan antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Pemimpin dalam kepemimpinannya secara khusus harus memiliki kemampuan lebih yang digunakan untuk keputusan yang diambil terhadap bawahannya dalam pencapaian tujuan.



Menurut Hasibuan (2015), Finthariasari (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan-keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan kelompok/organisasi.
2. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa dipertanggungjawabkan.
3. Pemimpin harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil.
4. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakannya, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompok/organisasinya.
5. Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing-masing.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2016), indikator dari gaya kepemimpinan adalah :

1. Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka
2. Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan
3. Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan
4. Berorintasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya

### **Lingkungan Kerja**

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

Menurut Komaruddin (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan

pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2017), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut (Supardi, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, Widodo, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito Alex S (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karenaseiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, Widodo, (2015) yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau-bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja
9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat Kerja
11. Keamanan di Tempat Kerja

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 103 orang yang terdiri dari 79 orang ASN dan 24 orang honorer. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2016). Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian *purposive sampling*, yaitu teknik

pengambilan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiono, 2016). Adapun kriteria pemilihan sampel adalah pegawai yang telah menjadi ASN, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang pegawai ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini observasi, kuesioner.

Metode analisis menggunakan Uji Validitas. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiono, 2016). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Item Pernyataan	r-tabel (n-2)	r-hitung	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)				
	X1.1	0,221	0,470	Valid
	X1.2	0,221	0,508	Valid
	X1.3	0,221	0,630	Valid
	X1.4	0,221	0,530	Valid
	X1.5	0,221	0,545	Valid
	X1.6	0,221	0,599	Valid
	X1.7	0,221	0,634	Valid
	X1.8	0,221	0,473	Valid
	X1.9	0,221	0,551	Valid
	X1.10	0,221	0,611	Valid
Lingkungan kerja (X2)				
	X2.1	0,221	0,346	Valid
	X2.2	0,221	0,402	Valid
	X2.3	0,221	0,385	Valid

### Lanjutan Tabel 1

**Hasil Pengujian Validitas**

No	Item Pernyataan	r-tabel (n-2)	r-hitung	Keterangan
----	-----------------	------------------	----------	------------

X2.4	0,221	0,519	Valid
X2.5	0,221	0,447	Valid
X2.6	0,221	0,459	Valid
X2.7	0,221	0,632	Valid
X2.8	0,221	0,621	Valid
X2.9	0,221	0,493	Valid
X2.10	0,221	0,376	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y.1	0,221	0,280	Valid
Y.2	0,221	0,281	Valid
Y.3	0,221	0,372	Valid
Y.4	0,221	0,684	Valid
Y.5	0,221	0,498	Valid
Y.6	0,221	0,512	Valid
Y.7	0,221	0,603	Valid
Y.8	0,221	0,492	Valid
Y.9	0,221	0,498	Valid
Y.10	0,221	0,417	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2022

Berdasarkan tabel 1 bahwa dari 30 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,745	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,604	Reliabel
3	Kinerja ASN	0,696	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2022

**Tabel 3**

### Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.641	3.720		2.323	.023		
	Gaya Kepemimpinan	.312	.090	.314	3.477	.001	.806	1.240
	Lingkungan kerja	.492	.087	.512	5.670	.000	.806	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2022

Dari hasil tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Tabel 4

### Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.641	3.720		2.323	.023
	Gaya Kepemimpinan	.312	.090	.314	3.477	.001
	Lingkungan kerja	.492	.087	.512	5.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2022

Dari Tabel 4 hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 3 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,641 + 0,312X_1 + 0,492X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 8,641 mempunyai arti bahwa apabila variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 8,641.
2. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Pegawai ASN (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Gaya kepemimpinan ) adalah sebesar 0,312, dengan asumsi apabila X1 (Gaya kepemimpinan ) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja Pegawai ASN) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.
3. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (lingkungan kerja) adalah sebesar -0,492, dengan asumsi apabila

X2 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka (Kinerja Pegawai ASN) akan mengalami peningkatan sebesar 0,492

**Tabel 5**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.641	3.720		2.323	.023
Gaya Kepemimpinan	.312	.090	.314	3.477	.001
Lingkungan kerja	.492	.087	.512	5.670	.000

Coefficients<sup>a</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2022

Dari hasil perhitungan Tabel 5 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan ) Hasil pengujian untuk variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan ) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu.
2. Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja) Hasil pengujian untuk variabel X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.986	2	218.493	38.201	.000 <sup>b</sup>
	Residual	434.685	76	5.720		
	Total	871.671	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai ASN

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

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena

tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan  $X_1$  (Gaya kepemimpinan) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (Gaya kepemimpinan) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu maka kinerja Pegawai ASN juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang mendukung, mengarahkan, berpartisipasi dan berorientasi pada tugas akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

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

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya perhatian terhadap lingkungan kerja baik dari segi pencahayaan, suhu ruangan, sarana dan prasarana yang lengkap akan menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Komarudin (2016), menyatakan bahwa: lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F (uji secara simultan) ditemukan hasil bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu secara bersama-sama karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja Pegawai ASN dapat ditingkatkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tegas dan berwibawa dari pimpinan dan juga ditunjang oleh sarana dan prasana kantor yang lengkap serta keadaan lingkungan yang nyaman.

Menurut Hasibuan (2015) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara berperilaku yang baik terhadap bawahan. Pendapat lain dikemukakan oleh Komarudin (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari pegawai.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin bagus gaya kepemimpinan maka kinerja Pegawai ASN juga akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja Pegawai ASN juga akan semakin meningkat.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta : Graha Ilmu*. PT Graha Ilmu.
- Finthariasari, M. (2015). The Effect Transformational Leadership, Financial Incentives, Power Of Leadership, and Empowerment Climate On Intrinsic Motivation. *Proceeding: Transforming Business in Emerging Markets 4 Th AIMI International Conference, 1*, 978–602.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Finthariasari, M., & Rahmayanti, D. (2015). Peranan Pemimpin Terhadap Disiplin



- Pegawai Kementerian Agama Provinsi Bengkulu Kelompok Jabatan Fungsional. In *AUB" Surakarta* (Issue November).
- Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Afabeta.
- Hasibuan, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Sembilan, Issue 1). PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. (2016). *Ensiklopedia Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (Vol. 53, Issue 9). PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito Alex S. (2016). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *RIGEO (Review Of International Geographical Education, 11(9)*, 1–8. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.09.1>
- Prawirosentono, S. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, V. dan M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(1)*.
- Sedarmayanti, Widodo, dan S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*, 114–122. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/viewFile/914/737>
- Siagian, S. P. (2014). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan Ke). Bandung Alfabeta.
- Supardi, A. (2016). *Penelitian Tindakan Kelas*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, H. (2015). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.