



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PECAWA DI KANTOR KECAMATAN BANJARMASIN TENGAH

(THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ABILITY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BANJARMASIN TENGAH DISTRICT OFFICE)

Rohmatul Hasanah¹, Syamsuddinor², Arfie Yasrie³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Banjarmasin

Email : rhmatulhsnh@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, work ability, and work environment on employee performance at the Central Banjarmasin Subdistrict Office. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all 30 employees of the Central Banjarmasin Subdistrict Office using a total sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25.0. The results indicate that partially, leadership style and work environment do not have a significant effect on employee performance, while work ability has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style, work ability, and work environment have a significant effect on employee performance at the Central Banjarmasin Subdistrict Office. These findings suggest that improving employees' work ability is the key factor in enhancing performance, whereas leadership style and work environment play more supportive roles in this research context. This study is expected to provide practical insights for government institutions in formulating human resource development policies to improve employee performance and public service quality.

Keywords: leadership style, work ability, work environment, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah sebanyak 30 orang dengan teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja, sementara peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja lebih bersifat pendukung dalam konteks penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. SDM berperan sebagai



perencana, pelaksana, sekaligus penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Menurut Aprilianto (2019:10), manajemen sumber daya manusia dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan organisasi, karena kelebihan maupun kekurangan penggunaan SDM dapat menimbulkan pemborosan sumber daya.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi salah satu indikator terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang profesional, transparan, efektif, dan efisien, sehingga paradigma pelayanan publik berubah dari "dilayani" menjadi "melayani". Optimalisasi peran kecamatan sebagai perangkat daerah menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah.

Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang memiliki wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang camat. Kecamatan berperan sebagai unit pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat serta bertugas membina desa dan kelurahan. Dalam menjalankan fungsi tersebut, kecamatan membutuhkan dukungan kinerja pegawai yang optimal, karena kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan mencerminkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya yang diwujudkan melalui sikap, keterampilan, dan perilaku dalam memimpin. Rakhma dkk. (2022:43) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat memaksimalkan kinerja bawahan serta meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, kemampuan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan kerja berkaitan dengan keterampilan teknis, pengetahuan, dan penguasaan prosedur kerja. Moenir yang dikutip dalam Pattarani dkk. (2021:24) menyatakan bahwa keterampilan teknis merupakan kemampuan dalam menguasai metode kerja, prosedur, serta peralatan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Robbins (2015) juga menegaskan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja turut berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Anam (2018:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Afandi (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, seperti penerangan yang cukup dan fasilitas pendukung yang memadai, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Adhari (2020:77), kinerja merupakan output dari pelaksanaan fungsi pekerjaan yang mencerminkan pencapaian target kerja. Chairunnisah et al. (2021:2) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat

dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah sebagai salah satu kecamatan di Kota Banjarmasin memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan permasalahan terkait gaya kepemimpinan, kemampuan kerja pegawai, serta kondisi lingkungan kerja, seperti kurangnya keramahan pegawai, keterbatasan keterampilan teknis, dan kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Penelitian Ahmad Afandi (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Arikunto (2019:136), metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan penelitian dan menjawab permasalahan yang diajukan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2018:13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada data konkret yang diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kemampuan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, yang beralamat di Jl. Pulau Laut No. 26, Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Waktu penelitian berlangsung dari Februari hingga Juli 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2020:126), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2019:109) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara (Sugiyono, 2019:194).
2. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari literatur, dokumen resmi, dan sumber pustaka lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja pegawai (Hardani, 2020:124).
2. Kuesioner, yaitu instrumen utama penelitian berupa pernyataan tertulis yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Menurut Sumartini et al. (2020), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap suatu objek penelitian.
3. Wawancara, sebagai teknik pendukung untuk memperoleh informasi tambahan.
4. Dokumentasi dan studi pustaka, untuk memperoleh data sekunder yang relevan (Marwadani, 2020:52).

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari:

1. Gaya Kepemimpinan (X1), mengacu pada Kartono dalam Herawati dan Rantaello (2020:5).
2. Kemampuan Kerja (X2), mengacu pada Wahyuni (2021).
3. Lingkungan Kerja (X3), mengacu pada Budiasa (2021:43).
4. Kinerja Pegawai (Y), mengacu pada Yulianto (2020:9).

Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator-indikator yang telah disesuaikan dengan penelitian terdahulu dan dituangkan dalam instrumen kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 25.0. Tahapan analisis data meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* (Sugiyono, 2016:75). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel (0,312). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$.
2. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik (Gunawan, 2020:108).
3. Analisis Regresi Linear Berganda
Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda (Sugiyono, 2016:80) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kemampuan Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

4. Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2019:99).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 30 orang pegawai Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah. Distribusi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir ditunjukkan pada Tabel 1. Data ini menunjukkan dominasi pegawai berusia >40 tahun (43,00%) dan berpengalaman kerja >10 tahun (57,00%) yang dapat memengaruhi stabilitas persepsi terhadap instrumen penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia	25–30 tahun	7	23,00
	30–40 tahun	10	33,00
	>40 tahun	13	43,00
Jenis kelamin	Perempuan	18	60,00
	Laki-laki	12	40,00
Lama bekerja	<1 tahun	2	7,00
	1–5 tahun	10	33,00
	6–10 tahun	1	3,00
	>10 tahun	17	57,00
Pendidikan	SMA/ sederajat	4	13,00
	D3	5	17,00
	D4	2	7,00
	S1	18	60,00
	S2	1	3,00

Sumber: Data diolah (2025)

Deskriptif Variabel Penelitian

Secara umum, persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan (X_1) berada pada kategori tinggi (rerata item 4,23–4,40). Item tertinggi adalah keterbukaan pimpinan menerima masukan (rerata 4,40), sedangkan item terendah adalah pemberian tantangan sesuai kemampuan untuk memotivasi (rerata 4,23). Temuan ini mengindikasikan kekuatan pada dimensi komunikasi, namun dimensi motivasi masih dapat ditingkatkan (Marsam, 2020:10; Rakhma dkk., 2022:43).

Persepsi terhadap kemampuan kerja (X2) juga tinggi (rerata item 4,10–4,27). Item tertinggi terkait peningkatan pengetahuan bidang kerja (rerata 4,27), sedangkan item terendah cenderung pada kesanggupan kerja (rerata 4,10). Hal ini menegaskan pentingnya penguatan aspek kesiapan beban kerja dan manajemen tugas (Wahyuni, 2021; Robbins, 2015).

Persepsi terhadap lingkungan kerja (X3) tinggi (rerata item 4,13–4,33). Nilai tertinggi terdapat pada relasi rekan kerja (rerata 4,33), sedangkan nilai terendah pada aspek kenyamanan suhu/iklim kerja (rerata 4,13). Ini menunjukkan dukungan sosial kerja relatif baik, namun aspek fisik tertentu masih perlu evaluasi (Budiasa, 2021:43; Darmadi, 2020:242; Anam, 2018:46).

Persepsi terhadap kinerja pegawai (Y) tinggi (rerata item 4,07–4,17). Nilai tertinggi terdapat pada ketepatan waktu memulai kerja dan kemandirian kerja (rerata 4,17), sedangkan nilai terendah pada dua item kualitas hasil kerja (rerata 4,07). Temuan ini menunjukkan orientasi disiplin waktu cukup kuat, namun kualitas kerja tetap perlu penguatan berkelanjutan (Yulianto, 2020:9; Chairunnisah et al., 2021:2).

Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Seluruh item dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361). Reliabilitas juga sangat baik karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ untuk seluruh variabel (Sugiyono, 2016:177; Sugiyono, 2022:135). Ringkasan reliabilitas ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	18	0,983	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	12	0,961	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	15	0,968	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	15	0,984	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik disajikan ringkas pada Tabel 3. Pada uji normalitas, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) adalah 0,020, yang berarti $< 0,05$, sehingga residual tidak berdistribusi normal. Namun, analisis regresi linear masih dapat digunakan secara praktis pada sampel kecil dengan kehati-hatian interpretasi, dan peneliti dapat menambahkan uji pendukung/alternatif (misalnya bootstrap) bila diperlukan (Gunawan, 2020:52; Gunawan, 2020:108). Uji multikolinearitas menunjukkan VIF < 10 dan tolerance $> 0,10$ sehingga tidak terjadi multikolinearitas (Sugiyono, 2016:79). Grafik scatterplot menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:178). Uji Durbin-Watson bernilai 1,601 yang berada di antara dL dan dU (daerah tanpa keputusan pasti), sehingga kesimpulan autokorelasi tidak dapat dipastikan dengan uji ini saja.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (K-S, Monte Carlo)	Sig.	0,020	Residual tidak normal
Multikolinearitas	Tolerance (X1; X2; X3)	0,142; 0,272; 0,135	Tidak ada multikolinearitas
	VIF (X1; X2; X3)	7,032; 3,672; 7,416	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Menyebarkan acak	Tidak ada heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,601	Area tidak pasti (dL < d < dU)

Sumber: Output SPSS (2025), diolah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 4. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,545 + (-0,241)X_1 + 1,136X_2 + (-0,008)X_3$$

Koefisien kemampuan kerja (X2) bernilai positif dan signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X3) tidak signifikan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	9,545	4,747	–	2,011	0,055
Gaya Kepemimpinan (X1)	–0,241	0,136	–0,373	–1,771	0,088
Kemampuan Kerja (X2)	1,136	0,143	1,206	7,922	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	–0,008	0,224	–0,008	–0,035	0,973

Sumber: Output SPSS (2025)

Uji simultan menunjukkan model signifikan (Sig. 0,000). Dengan demikian, secara bersama-sama X1, X2, dan X3 memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	555,216	3	185,072	44,165	0,000
Residual	108,951	26	4,190	–	–
Total	664,167	29	–	–	–

Sumber: Output SPSS (2025)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,088 > 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan berada pada kategori tinggi, variasi gaya kepemimpinan tidak cukup menjelaskan variasi kinerja. Kondisi tersebut dapat terjadi ketika faktor lain (misalnya karakteristik tugas, prosedur birokrasi, atau

profesionalisme pegawai) lebih dominan dalam membentuk kinerja, sejalan dengan gagasan *Substitutes for Leadership* (Kerr & Jermier, 1978) dan pandangan bahwa efektivitas kepemimpinan perlu dipahami dalam konteks situasional (Apriyanto, 2020:33).

Hasil ini sejalan dengan temuan Sitti Rahmah Fatima, Sylvia Sjarlis, dan Salim Sultan (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada konteks organisasi kecamatan tertentu.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($B=1,136$; Sig. 0,000). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal tersebut konsisten dengan definisi kemampuan kerja yang menekankan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas (Wahyuni, 2021) dan pandangan bahwa kemampuan merupakan faktor utama keberhasilan pelaksanaan kerja (Robbins, 2015).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Iin Santika Agustini, Zainal Abidin, dan Sri Wahyulina (2023) serta Anugrah, Gayatri, dan Ariska (2023) yang menyimpulkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,973). Temuan ini dapat terjadi ketika kondisi lingkungan kerja relatif sudah "memadai" dan tidak menjadi faktor pembeda kinerja antarpegawai. Dalam perspektif teori dua faktor, lingkungan kerja dapat berperan sebagai faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan namun tidak selalu meningkatkan kinerja tinggi secara langsung (Herzberg, 1959). Selain itu, pengaruh lingkungan kerja dapat tersubstitusi oleh faktor lain seperti kemampuan dan sistem kerja organisasi (Campbell dkk., 1970-an).

Temuan ini sejalan dengan Wengky Deumanutu (2019) yang juga menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada konteks kantor kecamatan tertentu, meskipun secara konseptual lingkungan kerja tetap penting sebagai penopang kenyamanan dan efektivitas kerja (Budiasa, 2021:66; Darmadi, 2020:242).

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=44,165$; Sig. 0,000). Artinya, walaupun secara parsial X1 dan X3 tidak signifikan, ketiga variabel secara bersama-sama tetap relevan dalam menjelaskan variasi kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Amir Hakim, Sjahril Effendy, dan Hasrudy Tanjung (2023), serta Raju Ardiansyah, Nizar Hamdi, dan Khairul Hadi (2023) yang menunjukkan pengaruh simultan beberapa variabel organisasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah, dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini



menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dipersepsikan baik oleh pegawai, variasinya tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja secara statistik pada konteks penelitian ini.

Kedua, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, serta kesanggupan kerja pegawai berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, sehingga kemampuan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini.

Ketiga, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor pembeda utama dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

Keempat, secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut tetap relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai apabila dilihat secara kolektif, meskipun tidak seluruhnya signifikan secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd, W., & Alfiannor, A. (2024). The Effect of Work Supervision and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Inventon (IJBMI)*, 13(10), 1-10.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aditya, N., Dengo, S., & Palar, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78).
- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman. *Universitas Jenderal Soedirman*.
- Anuraga, G., Indrasetyaningsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software r. *BUDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 327-334.
- Ardiansyah, R., Hamdi, N., & Hadi, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS). *Kredibel: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1-15.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3.



- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. 112
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika*. Deepublish.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep pendidikan abad 21: kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sd/mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1).
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt jms jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *JIAM: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15 (2), 38-49.
- Ma'ruf, M., & Ummul, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99-109.
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. P. F. E. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Penerbit P4I.
- Novinia, P. A. M. I., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Mas. *EMAS*, 3(1), 166-176.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pomo, N. S., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. *Productivity*, 4(2), 197-206.
- Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 194-203.
- Rahayu, S., Diatmika, I. P. G., & Noviana, N. (2022). Akuntabilitas Publik Dan Kualitas Pelayanan Dalam Memberikan Kepuasan Kepada Masyarakat Studi Pada Kantor Desa Labuhan Sumbawa. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(2), 074-081.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sari, K. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).



- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, cv.
- Sutrisno, S., Vebrianto, R., & Warsihna, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar: Studi Kasus di Kelompok Gugus 1 Pelalawan. *Instructional Development Journal*, 5(3), 294-304.
- Trigunarti, A. W., Agustina, T., Jatmika, D., & Alfiannor, A. (2023). Tingkat Engagement dan OCB Karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 15(1), 146-155.
- Wahyuni, Y. D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Megah Jaya Cemerlang Di Mojokerto* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya).
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Scopindo Media Pustaka.