

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SLEMAN DIY**

**Yulianto<sup>1)</sup>, M. Rofik<sup>2)</sup>, Himawan A.N.<sup>3)</sup>, Evi Ria A.<sup>4)</sup>**

<sup>1-4)</sup>Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta, Indonesia

<sup>1)</sup>[yulianto@amayogyakarta.ac.id](mailto:yulianto@amayogyakarta.ac.id), <sup>2)</sup>[mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id](mailto:mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id),

<sup>3)</sup>[himawanagungnugroho@amayogyakarta.ac.id](mailto:himawanagungnugroho@amayogyakarta.ac.id), <sup>4)</sup>[eviria780@gmail.com](mailto:eviria780@gmail.com)

***Abstract***

*This research aims to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Sleman Regency, DIY. The research method used in this research is a quantitative method. The data used is primary data obtained from distributing questionnaires to Sleman Dukcapil employees. Sampling in this study used a non-probability sampling method, a saturated sample with a total of 83 respondents. The analysis in this research uses multiple linear regression analysis. The results of the research show that the leadership style variable (X1) has no partial effect on employee performance (Y) as shown by the t-count value (-0.330) < t-table (1.99006), with a significance level of 0.742 which is greater than 0.05. The work environment variable (X2) has a partial effect on employee performance (Y), shown by t-count 8.221 > t-table (1.99006), with a significance level of 0.000 less than 0.05.*

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

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan tata kelola pemerintahan sangat terkait dengan banyak faktor, namun faktor yang paling penting dan paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Menurut Setiana & Dewi (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Menurut Hutahean (2021) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan berperan penting karena dalam mencapai tujuan bersama maka seorang pemimpin harus bisa mengarahkan, menggerakkan dan memahami perilaku para pegawai yang berbeda-beda. Selain itu pemimpin juga

mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, namun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan tenaga kerja atau pegawai. Pegawai atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan yang terus menerus untuk meningkatkan semangat kerjanya. Kepemimpinan juga dianggap perlu untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan pegawai untuk melanggar aturan perusahaan atau instansi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengkoordinir kebijakan yang terkait dengan kependudukan. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman terlihat menggunakan gaya kepemimpinan situasional yang mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada.

Selain itu lingkungan kerja juga tentunya berkaitan dan berpengaruh dengan kinerja pegawai yang ada di instansi. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai.

Menurut Enny (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Fahlefi, dkk (2023) lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan terganggunya kinerja maka karyawan tidak dapat mencapai tugas

sesuai target.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal itu terlihat dari beberapa permasalahan seperti kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya.

Permasalahan yang lain adalah suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari pegawai yang sedang bekerja. Ini menunjukkan bahwa bagaimana panas atau dingin di lingkungan kita benar-benar membuat kita merasakan perbedaannya.

Permasalahan terakhir yaitu terdapat pada lingkungan kerja non fisik yang kurang baik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY yang menyebabkan kedisiplinan pegawai kurang maksimal sehingga tugas dan pekerjaan pegawai pun agak menurun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fahroby (2020) gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, adalah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Menurut Hanafi, dkk (2018) gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh pemimpin untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk didalamnya sumber daya manusia. Sedangkan menurut Tolu, dkk (2021) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Setiana dan Dewi, (2020) gaya kepemimpinan memiliki indikator diantaranya:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil Tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan memotivasi, yaitu daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi. Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung, lisan atau tulisan.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
- 5) Tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosi. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting, semakin baik kemampuan mengendalikan emosi, maka semakin mudah meraih kebahagiaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Herdinawan (2018) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan segala hal yang meliputinya. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sunyoto (Irma & Yusuf, 2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (Fahlefi dkk, 2023) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan fisik terdapat 2 kategori diantaranya:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, meja kursi, komputer, dan lain-lain.
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan rekan sesama kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Indikator - indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (Herdinawan, 2018) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Muhammad Isnaini Fathoni & Mursyid, 2022). Sedangkan menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Moehariono (Sazly & Permana, 2020) ada enam kategori ukuran kinerja karyawan diantaranya:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Mursyid & Albashori, 2022). Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menyangkut pada pemanfaatan filsafat positivisme. Penelitian menggunakan jenis kuantitatif cenderung menggunakan populasi atau sampel tertentu sebagai perwakilan dalam meneliti.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman dengan jumlah 83 Orang. diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019).

Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Salah satu jenis pengambilan sampel pada teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (Mursyid, 2022). *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Darmanah, 2019). Artinya sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY berjumlah 83

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner atau angket. Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Data dianalisis dengan uji regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2019) analisis linear berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden penelitian dapat ditampilkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	41	49,4
	Laki-Laki	42	50,6
Usia	20 – 30 tahun	20	24,1
	31 – 40 tahun	22	26,5

	41 – 50 tahun	29	34,9
	>50 tahun	12	14,5
Masa Kerja	<1 tahun	7	8,4
	1 – 4 tahun	21	25,3
	5 – 10 tahun	15	18,1
	11 – 15 tahun	14	16,9
	>15 tahun	26	31,3
	Pendidikan	SMA/K	17
D3		14	16,9
S1		44	53,0
S2		8	9,6

Hasil uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	P1	0,834	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0,921	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0,865	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0,846	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0,751	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0,863	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0,803	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0,800	0,361	<i>Valid</i>
	P9	0,803	0,361	<i>Valid</i>
	P10	0,733	0,361	<i>Valid</i>
	P11	0,883	0,361	<i>Valid</i>
	P12	0,842	0,361	<i>Valid</i>
	P13	0,800	0,361	<i>Valid</i>
	P14	0,847	0,361	<i>Valid</i>
	P15	0,734	0,361	<i>Valid</i>
	P16	0,743	0,361	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja	P17	0,803	0,361	<i>Valid</i>
	P18	0,855	0,361	<i>Valid</i>
	P19	0,877	0,361	<i>Valid</i>
	P20	0,804	0,361	<i>Valid</i>
	P21	0,792	0,361	<i>Valid</i>
	P22	0,771	0,361	<i>Valid</i>
	P23	0,791	0,361	<i>Valid</i>
	P24	0,762	0,361	<i>Valid</i>
	P25	0,758	0,361	<i>Valid</i>
	P26	0,772	0,361	<i>Valid</i>
	P27	0,885	0,361	<i>Valid</i>
Kinerja	P28	0,789	0,361	<i>Valid</i>

Pegawai	P29	0,719	0,361	Valid
	P30	0,803	0,361	Valid
	P31	0,894	0,361	Valid
	P32	0,870	0,361	Valid
	P33	0,818	0,361	Valid
	P34	0,830	0,361	Valid
	P35	0,860	0,361	Valid

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Keterangan
X1	0,966	0,60	Reliabel
X2	0,942	0,60	Reliabel
Y	0,927	0,60	Reliabel

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	7.072	4.654			
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.016	.049	-.027	-.330	.742
	Lingkungan Kerja (X2)	.601	.073	.677	8.221	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabel- variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,072 - 0,016 X1 + 0,601X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Konstanta (7,027) menunjukkan bahwa ketika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah nol atau variabel tetap maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 7,072.
- 2) Koefisien regresi (-0,016) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan/satu unit (1%) pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan menyebabkan penurunan 0,016 variabel kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan adalah tetap.
- 3) Koefisien regresi (0,601) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan/satu unit (1%) pada variabel lingkungan kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan 0,601 pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan asumsi variabel lingkungan kerja adalah tetap.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4, menunjukkan bahwa t- hitung sebesar -0,330 dan t-tabel sebesar 1,99006, sehingga t-hitung < t-tabel dan dilihat dari tingkat signifikansinya variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,742 diatas dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan

bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. Gaya kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY memiliki karakter memimpin yang berbeda seperti gaya memimpin yang santai atau membaaur dan juga gaya memimpin yang keras dan disiplin, namun tidak mempengaruhi kinerja dan tugas pokok pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fahroby (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut hasil analisis tanggapan menyatakan bahwa pemimpin selalu menyerahkan pengambilan keputusan pada pegawai, pemimpin mampu mengarahkan karyawan dengan baik, dan pemimpin menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan, maka ketika gaya kepemimpinan ditingkatkan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4, menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 8,221 dan  $t$ -tabel sebesar 1,99006, sehingga  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dan dari tingkat signifikansinya, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,000 dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. Terdapat lingkungan kerja fisik (fasilitas kerja) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja dan suasana kerja) yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga apabila hubungan antar pegawai kurang baik dan fasilitas kurang memadai maka kinerja pegawai menjadi kurang maksimal dan tingkat kedisiplinan pegawai agak menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Herdinawan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan kerja tersebut sesuai dan tidak membuat pegawai terganggu ketika bekerja maka banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman tidak mempengaruhi kinerja para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Artinya bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya memimpin yang santai, humanis maupun gaya kepemimpinan yang tegas, tetap tidak mempengaruhi kinerja pegawai di bawahnya. Sebaliknya, lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dalam kondisi baik maka kinerja pegawai juga semakin bagus, namun jika lingkungan kerja tidak baik, hal tersebut akan menurunkan kinerja para pegawai.

**REFERENSI**

- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV.HIRA TECH. [www.hira-tech.com](http://www.hira-tech.com).
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahlefi, W., YuliantoHarinugroho, & Rofik, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung*. *Prima Ekonomika*, 14(2), 11.
- Fahroby, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru*. Skripsi.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 53. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Herdinawan, F. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Xxx–Xxxvi.
- Hutahean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Issue 2)*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Isnaini Fathoni, & Mursyid, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 364–371. <https://doi.org/10.55606/jempper.v1i3.744>
- Mursyid, M. (2022). *PENGARUH KARAKTERISTIK MEREK, KARAKTERISTIK PERUSAHAAN DAN KARAKTERISTIK KONSUMEN MEREK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN WARUNG MAKAN NASI KULIT SYUURGA YOGYAKARTA*. *Solusi*, 17(1), 91–108.
- Mursyid, M., & Albashori, M. F. (2022). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Masyarakat Menjadi Pelanggan Pdam Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(3), 641–654. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.549>
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 212.
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Global Aksara Pers.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 11(1), 8.