

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Helumo

Susliyanti Nuhiya¹, Robiyati Podungge², Abd. Rahman Pakaya¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: robiyatipodungge@ung.ac.id.²

Abstract: This research aims to discover: 1) the influence of situational leadership style on employee performance, 2) the influence of work environment on employee performance, and 3) the influence of situational leadership style and work environment on employee performance. This research is conducted in Helumo Sub District, Jl. Trans Sulawesi, North Sulawesi, South Bolaang Mongondow Regency. The sample includes the employees in Helumo Sub District with a total of 70 respondents. Technique of analysis uses the multiple linear regression test with the use of the SPSS 20 program. The results show that: 1) situational leadership style has a positive and significant influence on employee performance. It is based on the t value obtained $3.80 > 1.96601$ with a significance of $0.000 < 0.05$. 2) Work environment has a positive and significant influence on employee performance. It is based on the t value obtained $7.635 > 1.96601$ with a significance of $0.000 < 0.05$. 3) The situational leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee performance. It is based on the calculated f value $171.445 > 3.98$ with a significance of $0.000 < 0.05$. the R square value obtained is 83.5% while the remaining 16.5% is addressed by other variables which are not included in this reseaech.

Keywords: situational leadership style; Work Environment; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menemukan: 1) pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap perormansi karyawan, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Helumo, Jl. Trans Sulawesi, Sulawesi Utara, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Sampel ditanami karyawan di Kecamatan Helumo dengan total 70 responden. Teknik analisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t yang diperoleh $3,80 > 1,96601$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai t yang diperoleh $7,635 > 1,96601$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. 3) Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai f yang dihitung $171,445 > 3,98$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. nilai R square yang diperoleh adalah 83,5% sedangkan sisanya 16,5% dialamatkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Situasional; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi berjalanya kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja pegawai banyak ditentukan oleh tingkat kopetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu orgaisasi (Fahlevi, 2022).

Kantor Camat adalah suata instasi pemerintahan. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang di bantu dari pemerintah daerah atau kelurahan. Pemerintah kecamatan yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai kantor kecamatan harus efektif dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu disini di tuntutan kepemimpinan seorang camat dalam mengelola para bawahanya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi terciptanya aparatur pemerintah yang baik.

Pemerintah Kecamatan Helumo Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan adalah suatu instansi pemerintahan. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu dari pemerintah daerah atau kelurahan. pemerintah kecamatan helumo yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan tersebut, pegawai kantor camat helumo harus efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu disini dituntut kepemimpinan seorang camat dalam mengelola para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi terciptanya aparatur pemerintah yang baik. karena munculnya ketidakpuasan para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan kepemimpinan camat yang belum optimal.

Penelitian ini di laksanakan di lingkungan Kecamatan Helumo, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, alasan melakukan penelitian disini karena Kecamatan Helumo mempunyai fungsi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan serta memberikan motivasi pegawai, pemimpin perlu mengenal karakter masing-masing pegawainya agar dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik itu kebutuhan moral maupun material.

Gaya kepemimpinan situasional adalah model gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikut. Dalam penerapannya gaya kepemimpinan situasional tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Diharapkan tingkat kesiapan dari para pengikut mampu menjadi ukuran suatu kematangan dan mampu membentuk suatu kemandirian guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik yang ada di dalam suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja/pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai adalah suatu bentuk pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh pegawai kepada instansi. Kinerja pegawai dapat di dalam instansi menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu instansi yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis, terdapat berbagai macam penggolongan permasalahan ketidakpuasan pegawai di Lingkungan Kecamatan Helumo seperti berikut:

1. Kurang adanya apresiasi kerja yang dilakukan oleh camat helumo terhadap pegawainya
2. Tidak adanya arahan yang spesifik tentang pencapaian target kerja.
3. Tuntutan target pencapaian kerja yang tinggi tanpa disertai bagaimana cara untuk menyelesaikannya.
4. Terdapat pegawai kantor camat helumo yang datang terlambat serta pulang lebih dulu dari jam kerja yang telah ditentukan.

Dari berbagai permasalahan di atas bahwa para pegawai di lingkungan Kecamatan Helumo merasakan ketidakpuasaan di karenakan belum optimalnya gaya kepemimpinan situasional seperti pemimpin tidak memberikan arahan secara spesifik tentang target kerja serta kurangnya apresiasi dan kepercayaan penuh dari pemimpin kepada pegawai.

Tabel 1. Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Tahunan

Indikator Prestasi Kerja	2021		2022	
	Target	Tercapai	Target	Tercapai
Kepemimpinan	100%	80,63%	100%	80,26%
Kerja Sama	100%	76,24%	100%	84,14%
Disiplin	100%	80,14%	100%	86,43%
Orientasi Layanan	100%	81,24%	100%	74,14%
Komitmen	100%	75,23%	100%	78,33%
Integrasi	100%	82,25%	100%	84%

Sumber: Kecamatan Helumo Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan tahun 2022

Bedasarkan tabel 1 menunjkan bahwa hasil penilaian capaian sasaran kerja pegawai kecamatan yang belum mencapai target yaitu pada tahun 2022. dilihat dari tabel tersebut bahwa penilai capaian SKP yang mengalami penurunan dengan nilai 74,33%. Dengan adanya penurunan nilai prestasi kerja, pegawai harus lebih meningkatkan kembali SKP sesuai target yang sudah ditetapkan yaitu 100% dan memperbaiki perilaku sehingga dapat mengalami kenaikan yang lebih baik.

Dari fenomena di atas memberikan daya tarik terhadap penulis untuk meneliti dikantor camat kabupaten bolaang mongondow selatan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasioal dan Lingkunga Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul "pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Helumo".

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini yaitu pada kecamatan helumo, yang terletak di kabupaten bolaang mongondow selatan provinsi sulawesi utara. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan helumo kabupaten bolaang mongondow selatan dengan jumlah 15 orang pegawai Kecamatan, 5 orang Pegawai Desa Duminanga, 5 orang Pegawai Desa Halabolu, 5 orang Pegawai Desa Transpatoa, 5 orang Pegawai Desa Biniha Induk, 5 orang Pegawai Desa Biniha Selatan, 5 orang Pegawai Desa Biniha Timur, 5 orang pegawai Desa Bakida, 5 orang Pegawai Desa Sinandaka, 5 orang pegawai Desa Soputa, 5 orang Pegawai Desa Pangia, 5 orang Pegawai Desa Motolohu. jumlah populasi dan 70 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah jumlah populasi pada Pegawai Kecamatan Helumo. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Hasil Hipotesis

Uji t

Table 2. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardied Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.900	3.457		.550	.584
	GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL	.454	.119	.318	3.803	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.816	.107	.638	7.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df = n - k$. dimana $k =$ jumlah variabel dan $n =$ jumlah sampel pembentuk regresi. Maka, $df = 70 - 3 = 67$. Hasil diperoleh untuk $t_{tabel} = 1.99601$.

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.22 Di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($7,635 > 1,96601$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yakni 0,000 dan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,803 > 1,96601$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yakni 0,000. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Table 3. Hasil Uji F

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	5070.338	2	2535.169	171.445	.000b
1	Residual	1005.521	68	14.787		
	Total	6075.859	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Kriteria Penelitian:

Hipotesis: = H0 ditolak taraf disignifikan sebesar 0,05 (sig. 2-tailed > 0,05).

Fhitung < Ftabel = H0 diterima taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. 2-tailed < 0,05)

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh Fhitung sebesar 171,445 dengan nilai Ftabel sebesar 3,98 yaitu ($171,445 > 3,98$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Helumo.

Koefisien determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan situasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan komputer dengan bawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.830	3.84540

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional

Sumber: Data Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 koefisien determinasi regresi model rangkuman pada tabel di atas terlihat bahwa koefisien estimasi (R squared) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,835 yang berarti rasio variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 83,5%. Sisanya sebesar 16,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Helumo

Gaya kepemimpinan situasional adalah seorang pemimpin sangat besar pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam instansi. Instansi membutuhkan seorang pemimpin agar instansi menjadi terarah dan karyawannya akan senang ketika bekerja, hal ini membuat pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil statistik, variabel gaya kepemimpinan situasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan situasional maka akan membuat kondisi pegawai dapat meningkat, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan situasional maka akan berpengaruh terhadap kinerja di instansi, sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Dari statistik deskripsi, secara umum gaya kepemimpinan situasional sudah di persepsikan baik/tinggi. Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat observasi awal, menyebarkan angket, hasil perhitungan pencapaian dan tanggapan responden untuk indikator intruksi masuk dalam kategori sangat baik, peneliti melihat bahwa pemimpin sudah baik dalam menerapkan intruksi dalam instansi dalam hal memberikan intruksi

yang jelas, memberitahu cara menyelesaikan pekerjaan, dan memberikan perintah yang jelas dalam bekerja. Peneliti melihat bahwa pemimpin selalu memberikan intruksi yang jelas kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. Perilaku yang diamati di jelaskan bahwa peneliti melihat pemimpin mampu memberikan perintah kerja yang jelas kepada para pegawai. Terlihat juga pemimpin selalu memberikan pengarahan dalam menyelesaikan masalah para pegawai. Dan pada indikator delegasi memiliki tanggapan responden yang rendah, peneliti juga masih menemukan pemimpin yang tidak ikut campur dengan pekerjaan pegawai. Di karenakan pemimpin tidak berada di instansi sehingga tidak ikut campur dalam pekerjaan pegawai, sehingga dari beberapa indikator delegasi yang menyebabkan rendahkan nilai uji parsial pada budaya organisasi.

Dari hasil perhitungan capaian per indikator gaya kepemimpinan situasional dan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa sebagian besar pemimpin sudah memberikan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Bisa di lihat dari semua indikator masuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan situasional untuk bisa mengontrol pekerjaan para pegawai. Yang tentunya mempunyai manfaat bagi instansi untuk mempersatukan instansi dengan pemimpin memberikan standar untuk apa yang harus di lakukan oleh para pegawai. Pemimpin berguna untuk mengarahkan dan bisa membentuk sikap serta perilaku pegawai dalam hal kepercayaan, keterbukaan komunikasi dan pemimpin dapat mengarahkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irpan (2022) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan kradilan interkasional terhadap kinerja pegawai. Yang menemukan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Helumo

Berdasarkan hasil statistik, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kecamatan sudah sudah baik dalam penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk pegawai, semakin lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang di rasakan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan dari statistik deskriptif, secara umum lingkungan kerja sudah di persepsikan baik/tinggi. Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada observasi awal, menyebarkan angket, hasil perhitungan pencapaian kategori per indikator lingkungan kerja dan tanggapan responden untuk indikator suasana kerja masuk dalam kategori sangat baik dan instansi juga memberikan suasana kerja yang baik sehingga karyawan merasa betah, peneliti juga melihat instansi tidak membedakan pegawai satu dengan yang lain. Hubungan antar pegawai juga di sini di lihat bahwa berdasarkan pantauan peneliti saat akan menyebar angket dan mengambil angket pada pegawai yang bekerja sama untuk mencari dan mengumpulkan pegawai. Pada fasilitas pun instansi sudah memenuhinya dengan baik. Suhu ruangan yang baik, di setiap ruangan sudah tersedia AC sehingga pegawai tidak akan merasakan gerah saat melakukan pekerjaan. Warna di perusahaan juga sesuai. Sirkulasi udara yang ada sudah cukup membuat pegawai nyaman bekerja. Keamanan yang peneliti lihat juga sudah sesuai dengan keadaan sebenarnya karena memang terdapat jaminan keselamatan saat melakukan pekerjaan. Dan penerangan atau pencahayaan masuk kategori baik dan memiliki tanggapan dari responden yang rendah, karena ada beberapa ruangan pencahayaannya kurang dikarenakan adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki jendela maka penerangan pun kurang dan tidak di sesuaikan dengan kondisi ruangan yang ada. Karena instansi memiliki ruangan yang cukup banyak sehingga menyebabkan pencahayaannya kurang dan itu bisa membuat pekerjaan bisa terhambat.

Dari hasil perhitungan pencapaian dari kategori per indikator lingkungan kerja dan hasil analisis deskripsi penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa di lihat dari semua indikator masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja sangat penting dan akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara yang dapat di tempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Samanoi H. Fau (2022) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onolalu tahun 2022. berdasarkan penelitian yang di lakukan maka di peroleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini di tunjukan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai atau nilai t -hitung > t -tabel.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Helumo

Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai yang berada di Kecamatan Helumo Kab. Bolaang Mongondow Selatan. Dalam hal ini jika gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga akan menurun. Di Kecamatan Helumo pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja pegawai, hal ini bisa dilihat dari data penilaian pencapaian sasaran kinerja. Hal ini disebabkan karena kinerja pegawai tidak tercapai seperti orientasi pelayanan yang masih kurang hal ini disebabkan oleh pegawai yang kurang dalam pelayanan sehingga kinerja pegawai pada Kecamatan Helumo menurun pada tahun 2022. Dalam hal ini pegawai seharusnya dapat meningkatkan kembali kinerja kerja dengan bawahan memahami tugas dan fungsi masing-masing dalam rangka menjalankan tupoksi serta mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil statistik variabel gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner secara keseluruhan variabel kinerja pegawai sudah baik termasuk kategori tinggi artinya kinerja pegawai sudah baik dalam upaya mencapai target. Pada uji simultan, nilai yang ditentukan dari kedua variabel memiliki nilai yang tinggi. Hal ini disebabkan karena variabel gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dari para pegawai di instansi terutama pada penerapan peraturan instansi. Dan berdasarkan hasil pantauan peneliti saat observasi awal, penyebaran angket, hasil perhitungan pencapaian dan tanggapan responden untuk indikator kualitas masuk dalam kategori sangat baik dalam indikator kinerja pegawai, di jelaskan bahwa di jelaskan bahwa pegawai sudah baik dalam pemanfaatan waktu kerja tapi instansi tetap perlu memperhatikan dan mengontrol agar tidak adanya pegawai yang bersantai di jam kerja atau pulang lebih awal. Untuk disiplin kerja dilihat berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai juga masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja, instansi juga perlu lebih tegas lagi dalam penerapan disiplin kerja, dan ketepatan waktu merupakan tanggapan responden yang rendah, dengan melihat data yang ada bahwa pencapaian target kerja belum tercapai dengan baik. Kurangnya ke disiplin pegawai dapat membuat pekerjaan bisa terhambat.

Dari hasil perhitungan capaian per indikator kinerja pegawai dan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah baik dalam pencapaian target, bisa dilihat dari semua indikator masuk dalam kategori baik. Kinerja pegawai merupakan masalah penting dalam instansi dan menentukan kelangsung suatu instansi. Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Instansi harus lebih teliti mengenai masalah lingkungan kerja salah satu caranya dengan membuat suasana lingkungan kerja tersebut lebih menyenangkan yaitu dengan menjaga ventilasi agar memungkinkan masuknya udara segar ke ruangan kerja, penerangan, tata ruang yang rapi dan tata letak peralatan yang rapi, lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam instansi untuk waktu lama dan begitu pula untuk gaya kepemimpinan situasional untuk pemimpin bisa untuk membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi dan misi dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianan (2022) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan selong kabupaten bombok timur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Helumo, yang artinya pemimpin sudah cukup baik dalam memimpin para bawahan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Helumo yang artinya kantor sudah cukup baik dalam penyediaan lingkungan kerja yang nyaman.
3. Gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Helumo. Yang artinya pemimpin sudah cukup baik dalam memimpin bawahan dan instansi sudah cukup baik dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristayudha, A.A Ngr Bgs, 2013. Penuh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Renon. *E-jurnal manajemen universitas udayanan*.
- Anggiriawan, Putu Budi. 2015. pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan penerapan good governance sebagai variabel moderisasi. *Tesis*. Universitas udayanan
- Adnya, I Putu Gede Oka Pary. 2010. pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan diperusahaan daerah pasar kabupaten bandung. *Tesis*. Universitas udayanan
- Abbas dan Yaqoob, 2009, Effect of leadership Development on employee perfrmance in pakistan, *pakistan economi and social review*, Volume 47, No.2 (Winter 2009),pp. 269-292
- Ali, Z. (2017). peranan kecamatan dalam penyelengaran otonomi daerah. *WEDANA: jurnal kajian pemerintahan, politik, dan birokrasi*, 3(2), 361-365. <https://journal.uir.ac.id/index.php/wedana/article/view/1828>
- Bambang, 1. (2011). *manajemen pemerintahan (dalam perspektif pelayanan publik)*, edisi 2. POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT INDONESIA.
- Dubrin, A. J. 2001. *leardship: research findings, practices, and skillis*, thrid edetion. Boston: houghton mifflin company.
- Fachrezi, H. (2020). *pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu hakim Fachrezi Hazmana Khair 3 (1)*, 107-119.
- Heriyanti, S. S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang*.4(2),915-925
- Hasbullah, 2010, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada kantor pelayanan pajak pratama kerawang selatan, *solusi*, Vol.8, No.16, september-nopember 2010,pp 37-50
- Hidayat, Nurul, Hamdi, Djamhur, Ika Ruhana. 2013. pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan PT. Taspen (Persero) KUC Malang). *jurnal administrasi bisnis*.
- Indonesia, P. R. (2008). PP 19 TAHUN 2008. <https://peraturan.bpk.go.id/home/details/1832>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3 (september), 296-307.
- Nabawi, R. (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170-183.
- Northouse, P. G. 2003. *leadership: theory and practice*, thrid edition. New delhi response book.
- Payaman (2005) *manajemen*, yogakarta: andi bekerja sama dengan john wiley dan sosn.
- Paul hersy, kenneth H. blanchard, dewey E. johnson*. Prentice Hall. 1996. manajement of organizonta, behavior: utilizing human resources.
- Potu, aurelia. 2013. kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara sulut tenggo dan maluku utara dimanado. *Jurnal emba*. Vol.1 No 4 desember
- Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN: 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderisasi*. 3(1), 66-79.
- Rasyid, M. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung*. 3(1), 60-74.
- Ridwan, Sunarto. (2011). *Pengantar Statika Untuk Penelitian Pendidikan, sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*.Cetakan ke-4 Bandung: Alfabeta.
- Riyadi, 2011, pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur dijava timur, *jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol.13, No. 1, maret 2011: 40-45
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung. CVAlfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung CV Alfabeta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.Bandung. Alfabeta
- Sedih, B., & Ria, N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*.11, 102-118.
- Studi, P., (2019). *Pengaruh Penetapan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono siahaan 1)*, Syaiful Bahari 2) 1,2.2(1)*, 16-30.
- Saka, Najamuddin. 2015. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan pelatihan soft skill pada kinerjakaryawan PT. Bakrie sumatera Plantations, Tbk. *Tesis*. Universitas gadjah mada
- Ulya, Muhammad Ziauddin. 2015. Gaya kepemimpinan situasional dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (studi pada PT. Telkom indonesia, Tbk). *jurnal ilmiah mahasiswa FEB*. Malang

- Untari, R. D., Boedijono, & Azhar A.K. (2015). pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja aparatur desa didesa tamansari kecamatan wuluhan kabupaten jember. *E-jurnal ilmuadministrasi negara universitas jember*. 1(1) 1-15
- Widiastuti. Ni Ketut. 2007. Pengaruh gaya kepemimpinan dan partisipasi terhadap efektifitas kinerja dinas pariwisata kota denpasar. Tesis. Program study magister manajemen. Program pasca sarjana. Universitas pendidikan nasional. Denpasar.
- Wanjala, M. N. (2014). the influence of leadership styel on employees'job performance in the hospitality industry: case study of safari park hotel. *United states international university*.
- Wibowo. 2010. *manajemen kinerja*. Cetakan ketiga. Jakarta:rajawali pers.
- Validitas, U., Reliabilitas, U., Klasik, U. A., & Berganda, A. R. (2019). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3), 419-435.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. 2014. The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of pakistan. *International jurnal of academic research in accounting, finance and management sciences* Vol.4,No.1