

## 1. Pendahuluan

### Latar belakang

Perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi kriteria perilaku yang ditetapkan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan disebut sebagai kinerja karyawan Sinaga dan Pohan (2023) Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan yang dapat diartikan sebagai sebuah gambaran mengenai tingkat capaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Sejumlah elemen mempengaruhi kinerja, seperti seberapa baik pekerjaan dan lingkungan sekitar seimbang, dan aspek tersebut mencakup manusia, sumber daya, kejelasan pekerjaan, dan umpan balik. Kinerja dalam suatu organisasi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karena setiap karyawan memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja setiap karyawan merupakan masalah khusus bagi mereka. Memotivasi staf, memberikan contoh positif sebagai pemimpin, dan selalu mengawasi mereka di tempat kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, pemimpin juga harus mempengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya. Ini adalah aspek lain dari kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin, khususnya metode yang digunakannya untuk memanfaatkan pengaruhnya untuk memotivasi bawahan, anggota staf, atau orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk dapat membangkitkan gairah para pegawai, memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal agar dapat menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi yang ada pada perusahaan Fariza dan Mirani (2019). Namun menurut Sutanjar dan Saryono (2019), kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga secara langsung dapat mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin dan bawahan harus terlibat secara aktif dalam proses kepemimpinan. Tidak diragukan lagi, setiap perusahaan memiliki tujuan. Dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan tersebut. Mengenali motif.

Menurut Sinaga dan Pohan, (2023), Motivasi merupakan suatu dorongan, keinginan, hasrat, usaha dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Menurut Saragih (2020) dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020) Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja. Lebih tepatnya, “motivasi” diartikan oleh Menurut (Jufrizen, 2021) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk memenuhi tanggung jawab dan mencapai tujuan mereka. Bagi seorang karyawan, motivasi merupakan komponen terpenting dalam bekerja. Reaksi seorang karyawan terhadap berbagai komentar tentang perusahaan secara keseluruhan yang datang dari dalam dirinya guna meningkatkan semangatnya untuk bekerja dan mencapai tujuannya disebut dengan motivasi. Ruang tempat karyawan melakukan tugasnya sehari-hari disebut lingkungan kerja. Apabila pekerja mampu melaksanakan tugasnya secara optimal, aman, sehat, dan nyaman, maka lingkungan kerja dianggap dapat diterima atau sesuai. Menurut Nurhandayani, (2022) lingkungan kerja

yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai, lingkungan kerja dalam hal ini dapat berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik. Fisik dapat dicontohkan sebagai sarana prasarana pendukung, sedangkan non fisik dapat dicontohkan seperti suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan dengan para pegawai. Kualitas hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Tingkat kinerja tertinggi dijamin jika tempat kerja nyaman dan ada komunikasi yang baik antar anggota staf.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja. Penelitian Sihloho dan Sire (2019) menunjukkan bahwa Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak (layout) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan manajer dan staff tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare demikian judul penelitian Hartati dan Putra, (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare. Data primer dan sekunder dikumpulkan dengan menggunakan tinjauan literatur dan teknik pengumpulan data kuesioner. Uji regresi berganda, validitas, dan reliabilitas merupakan metode analisis yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat variasi (yaitu kesenjangan penelitian) dalam dampak kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Atijah dan Bahri, (2021) terdapat hubungan antara peran kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Di sisi lain, (Satria, 2021) penelitian ini menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak akan merubah kinerja karyawan.

Widjaja dan Ginanjar, (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Fahmi (2021) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Berdasarkan temuan penelitiannya, Hutagalung, (2022) sampai pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Segala tindakan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar dan penegakan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk sehubungan dengan produk, layanan, dan dukungan administratif yang ditawarkan oleh penyedia layanan untuk kepentingan umum dianggap sebagai layanan publik. Melayani masyarakat dan negara sebagai abdi adalah tanggung jawab utama aparatur. Selain itu, diperjelas lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik. Tugas tersebut telah dituangkan secara jelas dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan dasar aparatur kepada masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2003).

Komponen pelaksana otonomi daerah bidang sosial adalah Dinas Sosial Kabupaten Grobogan yang berada di bawah dan berada di bawah bupati. Dinas sosial sendiri melaksanakan tugas di bidang ketenagakerjaan dan sosial dengan tujuan menurunkan angka kemiskinan.

Berdasarkan observasi, permasalahan yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Grobogan adalah masyarakat sering mengeluhkan kinerja petugas dinas, khususnya kesalahan yang sering mereka lakukan dalam memberikan informasi penting kepada masyarakat. Isu kedua berkaitan dengan seberapa ramahnya anggota staf terhadap pelanggan layanan yang berkunjung. Kurangnya keramahan ini ditunjukkan oleh anggota staf yang tidak tersenyum kepada klien atau petugas yang terlibat dalam percakapan satu sama lain tentang isu-isu yang tidak terkait, yang berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan kepada klien. Setelah serangkaian wawancara karyawan, para karyawan menyuarakan keprihatinan mengenai keadaan ruang kerja. Mereka menganggapnya terlalu sesak, karena meja karyawan terletak terlalu berdekatan satu sama lain, sehingga membatasi kebebasan bergerak mereka. Selain itu, mereka merasa tidak ada privasi karena tidak ada sekat antar meja. Terakhir, mereka menyampaikan kekhawatiran tentang gaya ruang kerja. Bos yang terlalu ketat dan memaksa; mereka mengharapkan stafnya bekerja secara profesional. Seorang pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan agresif memusatkan semua kebijakan dan keputusan pada dirinya sendiri. Prevalensi hubungan yang tegang dengan rekan kerja merupakan fenomena berikutnya yang terkait dengan motivasi. Hal ini karena sulitnya mencapai konsensus karena adanya perbedaan pendapat mengenai hasil diskusi.

Data di bawah ini menggambarkan penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari variasi volume pengaduan yang diterima Dinas Sosial Kabupaten Grobogan pada bulan Januari hingga Juni 2020.

**Tabel 1. Data Keluhan Masyarakat Pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan Periode Tahun 2020 Bulan Januari – Juni**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Keluhan Masyarakat</b>
Januari	5 kali
Februari	4 kali
Maret	4 kali
April	5 kali
Mei	6 kali
Juni	8 kali

Sumber: Sub Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Grobogan (2023)

Data pengaduan masyarakat ditampilkan setiap bulan pada tabel di atas, dengan peningkatan pengaduan yang signifikan dari bulan Maret hingga Juni. Mengingat begitu pentingnya tugas yang diemban para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan, maka persoalan ini tidak bisa diabaikan begitu saja. Permasalahan ini diyakini berdampak pada kinerja pegawai baik dari segi suasana kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian di atas, pemimpin memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Sebab suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi sikap karyawannya agar dapat mengelola dan mengatur berbagai kegiatan serta memastikan organisasi tetap konsisten dengan tujuannya. Kualitas seorang pemimpin akan berdampak besar pada efektivitasnya.

Selain berasal dari kepemimpinan saat ini, bawahan memerlukan motivasi yang besar baik psikologis maupun fisiologis karena memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih baik. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka senang dengan lingkungan kerjanya dan menunjukkan kepemimpinan yang kuat.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja selain peran penting yang dimainkan oleh pemimpin dan insentif atau dorongan apa pun yang diberikan di

tempat kerja. Karena lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang dan berpotensi memengaruhi kinerjanya, maka lingkungan kerja dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Tempat kerja yang menyenangkan dapat mendorong pelaksanaan tugas yang efisien, yang akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Tingkat kehadiran seorang pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya fasilitas pendukung, konflik dan kesulitan berhubungan dengan rekan kerja, atau perasaan terbebani dengan pekerjaan. Apa pun yang terjadi, hal itu dapat memengaruhi keinginannya untuk bekerja seefisien mungkin.

Mengingat permasalahan dan kejadian tersebut di atas menjadi landasan keinginan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN GROBOGAN”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tantangan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai?

### **Tujuan**

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada diatas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Manfaat**

#### **Manfaat Praktis**

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Grobogan  
Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk membantu pengembangan kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gerobogan.
2. Bagi Peneliti  
Sebagai informasi yang perlu diperhatikan khususnya bagi kemajuan ilmu pengetahuan untuk memperluas wawasan dan keahlian para sarjana yang berkecimpung di bidang ilmu SDM khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## **Manfaat Teoritis**

### 1. Bagi peneliti lain

Sebagai acuan dan sumber data lebih lanjut bagi para akademisi di masa yang akan datang yang tertarik dengan permasalahan tersebut di atas untuk menyelidiki dan mengevaluasi variabel-variabel yang diperkirakan mempunyai dampak besar terhadap kinerja pekerja.

## **2. Kajian Pustaka**

### **Landasan Teori**

#### **Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajer dan atasan sering kali mengabaikan masalah kecuali masalah tersebut benar-benar serius atau ada yang tidak beres. Para manajer sering kali tidak menyadari betapa drastisnya penurunan kinerja, sehingga menempatkan bisnis atau lembaga dalam bahaya besar. Persepsi yang sangat tidak menyenangkan terhadap perusahaan muncul ketika indikator-indikator peringatan mengenai penurunan kinerja diabaikan.

Setyo Widodo dan Yandi (2022) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Nurhandayani (2022) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan”.

#### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Hasnah dan Asyari (2022) Beberapa faktor mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut (Suwanto, 2020), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

##### a. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge+Skill)*.

##### b. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya.

#### **Kepemimpinan**

Komponen kepemimpinan sangat penting bagi sebuah organisasi karena pemimpinlah yang akan memotivasi dan membimbing kelompok untuk mencapai tujuannya, dan ini bukanlah suatu prestasi kecil.

Menurut (Sunarso, 2021) Kepemimpinan secara umum berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan bila perlu memaksa orang lain atau kelompok agar dapat menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya mampu berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Anisah et al., 2023),

Kepemimpinan adalah kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi bawahan atau orang lain agar melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

### **Jenis Kepemimpinan**

Menurut (Hafidzi et al., 2023) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. (Rosalina & Wati, 2020) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan.

Menurut Hartati dan Putra (2022), Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam suatu organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari definisi gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya pemimpin diartikan sebagai kemampuan mereka untuk membimbing, mempengaruhi, memotivasi, dan melakukan kontrol terhadap pengikutnya sehingga mereka dapat bekerja secara sadar dan rela menuju tujuan tertentu.

Gaya Kepemimpinan menurut (Oribela, 2023) yang dominan digunakan oleh para pemimpin, antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan Persuasif dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan para followers nya dengan mempengaruhi pikiran dan perasaan yang bertujuan untuk memberikan komando.
- b. Gaya Kepemimpinan Represif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan melalui pemberian ancaman dan tekanan untuk memberikan rasa takut kepada followers agar selalu bekerja keras.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif melibatkan pemimpin yang berperan dalam memberikan kesempatan kepada followers untuk menyampaikan aspirasinya yang berpengaruh pada pengambilan keputusan organisasi.
- d. Gaya Kepemimpinan Inovatif menempatkan pemimpin sebagai sumber segala perubahan yang bersifat positif dari berbagai aspek dalam kehidupan ber-organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hartati dan Putra (2022), Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi juga dapat dilihat sebagai kekuatan pendorong di belakang orang-orang yang bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020) dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Jika intensitas diarahkan dengan cara yang menguntungkan organisasi, maka akan membuahkan hasil yang baik. Upaya yang harus dilakukan adalah upaya yang terus menerus terfokus pada tujuan organisasi. Kemudian, ketekunan adalah faktor yang mengukur lamanya seseorang dapat bertahan dalam usahanya. Selain berfungsi sebagai landasan perilaku manusia, motivasi juga dapat digambarkan sebagai kebutuhan, dorongan, atau keinginan. Keinginan-keinginan ini dapat merangsang, menekan, atau mendorong seseorang untuk mengendalikan atau memuaskan hasratnya sendiri; dengan kata lain, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu agar keinginannya terpenuhi.

## **Jenis Motivasi**

Ada 2 jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Benny et al., 2021) yaitu:

1. Motivasi positif (Insentif Positif)

Manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

## **Pengertian Lingkungan Kerja**

Aspek fisik, sosial, dan psikologis suatu tempat kerja yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja umumnya disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut beberapa ahli, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia dan mempunyai dampak terhadap cara mereka bekerja dan melaksanakan pekerjaannya. Beberapa ahli berpendapat bahwa keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang ditemui pekerja termasuk lingkungan kerja, prosedur kerja, dan pengaturan kerja individu atau kelompok merupakan lingkungan kerja.

Selain berfungsi sebagai tempat bekerja, lingkungan kerja mempunyai kekuatan untuk meningkatkan atau memperburuk kinerja pegawai. Kinerja, ide, dan produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, kapasitas seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas akan menurun apabila tempat kerja tidak mendukung dan tidak mendorong kinerja dan produktivitas.

(Saputra, 2021) Indikator lingkungan Kerja yaitu: Penerangan, Temperatur, Kelembapan, dan sirkulasi udara. Karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya jika memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, akses terhadap peralatan keselamatan kerja, dan fasilitas lainnya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan membantu kelompok mencapai tujuannya.

## **Jenis Lingkungan Kerja**

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik tempat kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik. Ruang kerja fisik berdampak pada produktivitas pekerja. Lingkungan kerja langsung dan tidak langsung adalah dua kategori yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik.

Meja, kursi, mesin fotokopi, dan lingkungan fisik lainnya adalah beberapa contoh yang berhubungan langsung. Sementara itu, aspek fisik tempat kerja seperti kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, dan aroma ruangan tidak berhubungan atau memerlukan perantara.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Hubungan yang terlibat dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan terdiri dari lingkungan kerja non-fisik. Misalnya, ikatan yang dimiliki karyawan dengan atasannya dan satu sama lain.

Jenis lingkungan kerja non fisik juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Oleh karena itu, dunia usaha harus diwajibkan untuk membangun tempat kerja virtual yang mendorong kolaborasi di antara seluruh anggota organisasi. Untuk memastikan bahwa pekerja merasa dihargai dan didukung, lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus transparan dan mendukung. Kinerja akan menurun jika lingkungan kerja non-fisik buruk.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai**

Seorang pemimpin mempunyai kewajiban untuk memotivasi anggota tim untuk menyelesaikan tugas dengan memungkinkan mereka berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan membina hubungan hormat dengan rekan kerja. Kepemimpinan, menurut Widjaja dan Ginanjar (2022) Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Kepemimpinan menurut Hasibuan dalam Fahmi, (2021) adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk melakukan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin adalah membimbing, memimpin, dan mengarahkan pengikut atau bawahannya agar melaksanakan perintah yang diberikan oleh pemimpin atau atasannya. Ketika bawahan mengikuti instruksi atasan, mereka lebih fokus menyelesaikan tugasnya dan lebih sadar akan standar yang ditetapkan atasan. Hal ini membantu memastikan bahwa bawahan berkinerja baik dan tujuan perusahaan tercapai.

**H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi seseorang adalah dorongan batin yang memacunya untuk bertindak. Orang biasanya berperilaku untuk mencapai suatu tujuan. Pertanyaan motivasi berfokus pada memotivasi karyawan agar bersemangat dalam pekerjaannya dan memberikan segalanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seseorang pertama-tama dimotivasi oleh kebutuhan, yang menimbulkan keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini menunjukkan tingkat motivasi, semangat, usaha, dan kesiapan untuk membuat konsesi yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, kinerja meningkat seiring dengan keinginan, motivasi, dan semangat.

Temuan penelitian (Setyo Widodo & Yandi, 2022) dengan judul Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM) menjelaskan bahwa semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau menghidupi keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Temuan penelitian ini telah memverifikasi dan menguji gagasan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi.

Kebutuhan untuk bertindak guna memenuhi keinginan atau mencapai tujuan merupakan landasan motivasi seseorang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan motivasi, yang merupakan aspek penting.

**H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.**

## Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Rastana dkk, (2021) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

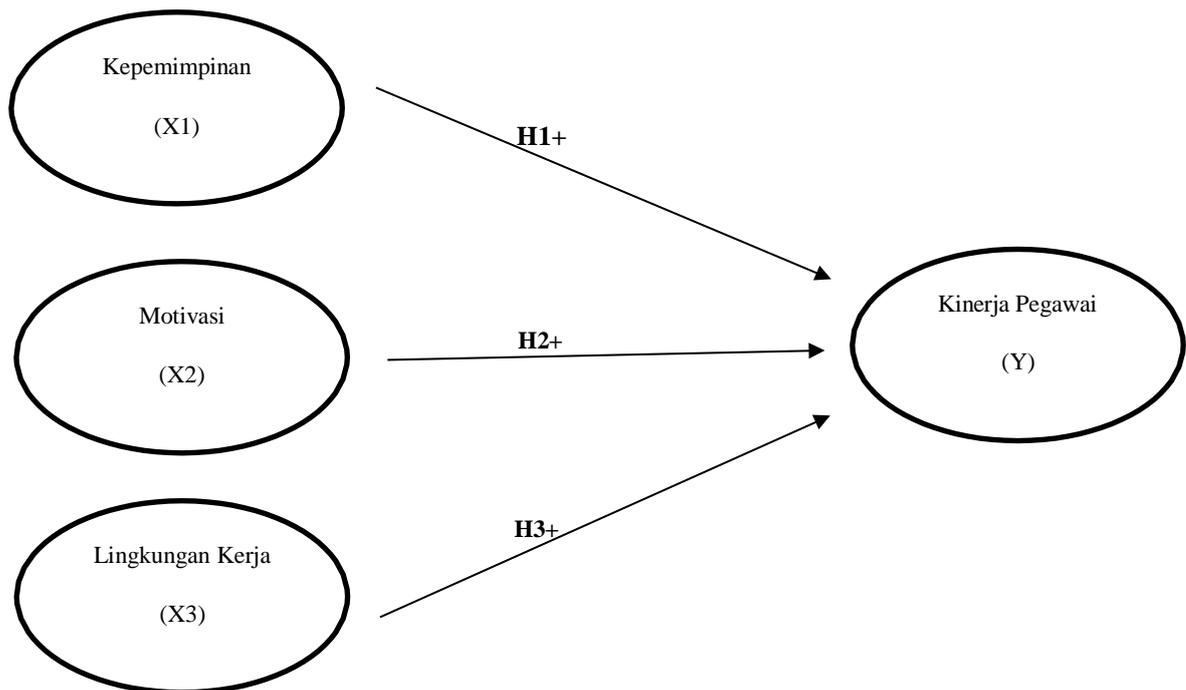
Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam (Warongan et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

Menurut penelitian Kusuma dkk, (2023) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

**H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

### 3. Metode Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi, mengkarakterisasi, dan menarik kesimpulan dari solusi permasalahan yang telah diselesaikan dengan menggunakan teknik tertentu sesuai dengan protokol penelitian. Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian akan dipandu menuju tujuannya dengan metodologi penelitian (Sugiyono, 2023).



### Populasi

Populasi adalah jumlah yang diperoleh dari suatu objek dengan atribut tertentu yang telah diidentifikasi peneliti; dari sini peneliti memperoleh kesimpulan yang komprehensif dan tidak ambigu (Sugiyono, 2023). Populasi yang dimaksud adalah 50 pekerja Dinas Sosial Kabupaten Grobogan.

## Teknik Sampling

Salah satu komponen ukuran dan susunan populasi adalah prosedur pengambilan sampel. Populasi yang besar berarti waktu, sumber daya, dan tenaga peneliti terbatas, dan mereka tidak dapat menyelidiki seluruh populasi. Oleh karena itu, peneliti dibatasi untuk mengambil sampel pada sebagian populasi (Sugiyono, 2023). Sampling jenuh atau sensus adalah teknik sampel yang digunakan. Pengambilan sampel atau sensus jenuh diartikan sebagai: “Sampling jenuh atau sensus adalah suatu teknik pengambilan sampel yang apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel” (Sugiyono, 2023). Pengetahuan tersebut memperjelas bahwa sampling jenuh atau disebut juga sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan setiap anggota populasi. Karena tidak mungkin menggunakan sampel dalam penelitian ini karena jumlah populasi yang kecil (terbatas), maka peneliti melakukan sensus atau jumlah sampel yang sama dengan populasi. 50 orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Grobogan dijadikan sebagai sampel penelitian.

## Metode Pengumpulan Data

Peneliti memilih dan menggunakan metode pengumpulan data sebagai instrumen untuk membantu menjadikan operasi pengumpulan data lebih metodis dan mudah dikelola. Jumlah pernyataan 16 untuk masing-masing variabel berikut: variabel X1 (kepemimpinan) 4, variabel X2 (motivasi) 4, variabel X3 (lingkungan kerja) 4, dan variabel Y (kinerja) 4. Akan ada total pernyataan 16 yang dikumpulkan dalam kuesioner.

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Operasional Variabel menjelaskan konsep atau variable agar dapat diukur adalah bagian dari definisi operasional variable dalam penelitian ini, variable operasional adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi Konsep	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan peran yang paling penting didalam suatu organisasi maupun perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Memiliki kemampuan Analitis</li><li>2. Memiliki berkomunikasi</li><li>3. Memiliki sikap profesionalitas</li><li>4. Memiliki keberanian dalam bertanggung jawab</li></ol>
Motivasi (X2)	Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kualitas kerja</li><li>2. Kuantitas kerja</li><li>3. Efektivitas kerja</li><li>4. Ketetapan waktu dan kemandirian</li></ol>

Lingkungan Kerja (X3)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar manusia dan mempunyai dampak terhadap cara mereka bekerja dan melaksanakan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Temperatur,</li> <li>3. Ruang yang dibutuhkan</li> <li>4. Keamanan lingkup</li> </ol>
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja karyawan</li> <li>2. Kuantitas kerja karyawan</li> <li>3. Displin kerja</li> <li>4. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> </ol>

### Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda merupakan pendekatan analisis kuantitatif yang digunakan dalam proses analisis. Tujuan analisis regresi adalah untuk mengevaluasi dampak dan korelasi antara variabel independen dan dependen. Untuk menguji lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen digunakan regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini untuk menunjukkan variable penelitian lebih dari satu variabel independen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : konstanta

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Motivasi

X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja

b<sub>1,2,3,4</sub> : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e : error

### Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat memberikan informasi mengenai apa yang ingin dinilai oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah. R yang ditentukan harus lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 agar sesuatu dianggap asli. Alat ukur tersebut tidak memenuhi syarat yang dapat diterima apabila r-hitung melebihi r-tabel (Ghozali, 2021).

## **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan temuan yang konsisten bahkan ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Pengetahuan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data disebut reliabilitas. Pendekatan reliabilitas konsistensi internal yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengetahui seberapa baik item-item kuesioner berhubungan satu sama lain, digunakan dalam penelitian ini untuk menguji ketergantungan data. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2021).

## **Uji Normalitas**

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran data pada suatu kumpulan data atau variabel berdistribusi teratur atau tidak. Grafik histogram yang membedakan data observasi dengan distribusi yang mirip dengan distribusi normal diperlukan untuk melihat kenormalan. Data tidak berdistribusi normal jika probabilitas nilai Z pada uji K-S tidak signifikan  $< 0,05$ . Data berdistribusi teratur jika probabilitas nilai Z pada uji K-S signifikan  $> 0,05$  (Ghozali, 2021).

## **Uji Koefisien Regresi (Uji T)**

Tujuan uji parsial adalah untuk memastikan ada atau tidaknya suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas pada T hitung menunjukkan hal ini; jika kurang dari alpha (*error rate*) 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021)

## **Uji Keterandalan Model (Uji F)**

Tujuan dari uji F adalah untuk menemukan model regresi yang dapat diperkirakan layak atau tidak untuk menjelaskan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas model regresi pada T lebih kecil dari Alpha 0,05 maka dianggap layak (Ghozali, 2021).

## **Uji Koefisien Determinasi**

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien determinasi yang sering disebut dengan R-square. Nilai tersebut dapat ditemukan dengan menggunakan rumus berikut:  $100\% - \text{nilai R-square yang Disesuaikan}$  (dalam persentase), yang menghasilkan dampak sisa dari faktor-faktor lain yang tidak diperiksa (Ghozali, 2021).



