



## Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa

Rifkah Pardawiyanti P<sup>1\*</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Burhanuddin Burhanuddin<sup>3</sup>,  
Abdi Akbar<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email : [pardawiyantirifkah@gmail.com](mailto:pardawiyantirifkah@gmail.com) \*

**Abstract,** *The purpose of this research is to ascertain how the work environment and leadership affect the performance of Civil Servants (ASN) in the Gowa Regency Regional Secretariat. This study uses a quantitative approach. Civil Servants (ASN) and non-ASN workers make up the population. 50 respondents make up the sample size as a consequence of the statistical sampling methodology combined with the random selection method. Techniques for gathering data include surveys, recordkeeping, and observation. Using SPSS version 30, multiple linear regression analysis and traditional assumption tests were the data analysis techniques used in this investigation. The findings indicate that the performance of ASN in the Gowa Regency Regional Secretariat is positively and significantly impacted by the leadership variable. The ASN in the Gowa Regency Regional Secretariat is positively and significantly impacted by the work environment variable. The ASN in the Regional Secretariat of Gowa Regency is positively and significantly impacted by leadership and work environment factors at the same time.*

**Keywords:** *leadership, performance, work environment.*

**Abstrak,** Penelitian kuantitatif ini tujuannya menentukan pengaruh lingkungan kerja serta kepemimpinan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini melihat populasi ASN dan non-ASN. Penelitian ini menggunakan statistik sampel dan konsep seleksi acak sampel 50. Dokumentasi, kuesioner, serta observasi adalah teknik pengumpulan data. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda menganalisis data penelitian ini. Analisis dengan program SPSS versi 30. Hasil penelitian memperlihatkan variabel berefek positif serta signifikan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kab Gowa: variabel lingkungan kerja berefek positif dan signifikan pada kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dan Bersama-sama variabel kepemimpinan dan lingkungan berefek positif dan signifikan pada kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kab Gowa.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi saat ini, membahas tentang kepemimpinan tentu menarik dan dapat dimulai dari sudut pandang manapun. Globalisasi membawa tantangan dan peluang baru yang mempengaruhi cara pemimpin beroperasi dan berinteraksi dalam konteks internasional, sehingga kepemimpinan tidak hanya terfokus aspek lokal atau nasional, tetapi dinamika global kompleks. Karena kepemimpinan dibutuhkan memimpin setiap manusia dalam aktivitasnya (Afandi, 2021).

Dalam instansi pemerintah maupun perusahaan penentuan pemimpin didasarkan dari beberapa tahap untuk mendapatkan pemimpin berjiwa jujur, cerdas, adil dan amanah. Pemimpin memegang posisi paling penting dalam sebuah organisasi, perusahaan, kelompok masyarakat, dan negara. Suatu organisasi pemerintah maupun perusahaan ini tidak aman, progresif dan terbimbing ketika tidak ada pemimpin didalamnya, maka kunci keberhasilan

organisasi terletak pemimpinnya. Namun, lingkungan kerja yakni tempat setiap karyawan beraktivitas sehubungan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja membuat semua karyawan aman dan nyaman (Asman et al., 2021).

Selain itu, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Sekretariat Daerah Kab Gowa membutuhkan ASN dan Pemimpin yang efektif. Oleh karena itu, kemampuan dan keahlian yang mumpuni diperlukan untuk ASN dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan intern atau ekstern membuat lingkungan kerja kondusif dan dinamis untuk mengerjakan tugasnya. Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa dipimpin oleh Sekda, yang bertanggung jawab atas sepuluh bagian. Seorang Sekda membawahi sepuluh bagian, dan tiap bagian memiliki seorang Kabag memimpin stafnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama mereka.

Sekretariat Daerah memiliki peran strategis pelaksanaan kebijakan daerah, administrasi, serta pelayanan kepada Masyarakat. Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi prioritas untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan kurang efektif dan lingkungan kerja tidak kondusif dapat menjadi hambatan dalam optimalisasi kinerja pegawai. Disamping faktor Kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, Lingkungan kerja yang nyaman jadi faktor penting karena memberi pengaruh kinerja. Semakin nyaman lingkungan kerja maka kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas ASN terhadap pemimpinnya.

Seperti halnya yang terjadi pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, Sekretaris Daerah merupakan jabatan tertinggi di lingkup ASN se-Kabupaten Gowa dan Kepala Bagian yang merupakan pimpinan untuk tiap Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa seringkali mengalami permasalahan baik dari segi kepemimpinan maupun lingkungan kerja, yaitu kurangnya pengembangan kepemimpinan dalam lingkup ASN dan seringkali pelatihan atau pengembangan yang diberikan tidak selalu relevan, sehingga pemimpin cukup sulit beradaptasi dengan tuntutan perubahan atau tantangan baru di pemerintahan, budaya kerja yang kaku karena diatur oleh prosedur dan birokrasi yang mengakibatkan pemimpin tidak mampu memfasilitasi perubahan dalam sistem birokrasi karena cenderung mempertahankan budaya kerja yang lamban dan tidak efisien yang berdampak pada inovasi dan peningkatan kinerja, ketergantungan pada instruksi atasan dan komunikasi yang buruk tanpa adanya inisiatif dari individu karena kepemimpinan terlalu terpusat di mana pemimpin selalu mengontrol proses kerja tanpa memberikan ruang yang cukup untuk ASN mengembangkan diri. Distribusi beban kerja yang tidak merata di mana beberapa pegawai mendapat beban kerja yang sangat berat

sementara yang lain memiliki beban kerja lebih ringan yang berdampak pada performa tim secara keseluruhan.

## 2. METODE

Di penelitian ini, metode yang dipakai yakni metode kuantitatif yang diharapkan dapat membantu dan mempermudah dalam mengolah data dalam mengukur hasil analisis dari variabel independen dan dependen.

Populasi penelitian ini ialah ASN dan Non ASN. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yakni statistik sampel, dengan konsep seleksi acak dengan sampel berjumlah 50. Teknik penelitian yang dipakai yaitu kuesioner, observasi, serta dokumentasi. Analisis penelitian data ini memakai uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 30.

## 3. HASIL PEMBAHASAN

Penulis membagikan 50 kuesioner kepada pegawai merupakan responden. Responden penelitian ini berkarakteristik dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-Laki	17	34%
Perempuan	33	66%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Menurut tabel di atas, 17 responden laki-laki mewakili 34% dari jumlah responden, dan 33 responden perempuan mewakili 66% dari jumlah responden. Bisa disimpulkan mayoritas responden perempuan. Hal ini disebabkan fakta perempuan dianggap lebih aktif dan terlibat administrasi pemerintahan. Selain itu, pekerjaan di sekretariat daerah butuh keterampilan organisasi, komunikasi, dan multitasking, yang dikaitkan perempuan.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Responden	
	Jumlah Orang	Persentase (%)
20-30	6	12%
31-50	18	36%
>50	26	52%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas memperlihatkan 6 orang responden dari ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa berusia 20–30 tahun; 18 orang responden 31–50 tahun; serta 26 orang berusia > 50 tahun. Mayoritas responden berusia lebih dari 50 tahun karena masa kerja ASN adalah 58 tahun (tanpa jabatan) dan 60 tahun (dengan jabatan).

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Responden	
	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMA/Sederajat	5	10%
S1	33	66%
S2	10	20%
S3	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas memperlihatkan 5 orang dari responden ASN Sekretariat Daerah Kab Gowa punya pendidikan terakhir SMA/Sederajat, 33 orang punya pendidikan S1, 10 orang punya pendidikan S2, dan 2 orang memiliki pendidikan S3. Dari data ini, mayoritas responden memiliki pendidikan S1. Hal ini dikarenakan lulusan S1 lebih mudah diakses oleh banyak orang karena merupakan jenjang pendidikan lebih umum dibandingkan S2 atau S3, sehingga banyak pegawai negeri yang memiliki gelar S1, terutama posisi yang tidak butuh spesialisasi tingkat tinggi seperti contohnya Kepala Subbagian atau Kepala Seksi dan Jabatan Fungsional.

### Uji Validitas

Penelitian ini memakai uji validitas agar mengetahui instrument penelitian dapat dilakukan atau tidak. Item pertanyaan valid jika nilai validitas 0,3.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	$\alpha$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.641	0.279	0.001	0.05	Valid
	X1.2	0.670	0.279	0.001	0.05	Valid
	X1.3	0.635	0.279	0.001	0.05	Valid
	X1.4	0.592	0.279	0.001	0.05	Valid
	X1.5	0.569	0.279	0.001	0.05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.602	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.2	0.514	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.3	0.574	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.4	0.452	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.5	0.524	0.279	0.001	0.05	Valid

	X2.6	0.535	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.7	0.547	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.8	0.481	0.279	0.001	0.05	Valid
	X2.9	0.498	0.279	0.001	0.05	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.617	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y2	0.605	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y3	0.529	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y4	0.553	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y5	0.532	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y6	0.639	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y7	0.551	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y8	0.551	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y9	0.528	0.279	0.001	0.05	Valid
	Y10	0.524	0.279	0.001	0.05	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah dengan SPSS30

Dari tabel di atas, seluruh item pertanyaan seluruh variabel valid sebab semua item pertanyaan bernilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel 0.279, dan nilai signifikan adalah  $<0.05$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini memakai teknik analisis *Cronbach Alpha*. Kuesioner reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $>0,6$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

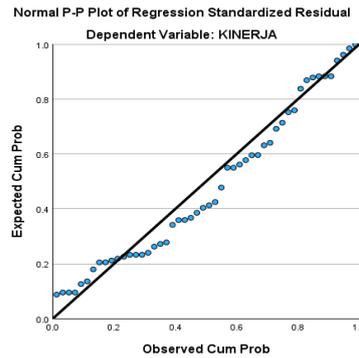
No	Variabel	Nilai Alpha ( $\alpha$ )	Status
1	X1	0.603	Reliabel
2	X2	0.662	Reliabel
3	Y	0.754	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dilihat seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), serta kinerja (Y) reliabel sebab punya nilai *Cronbach Alpha*  $>0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Dari gambar bisa diketahui data plotting tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

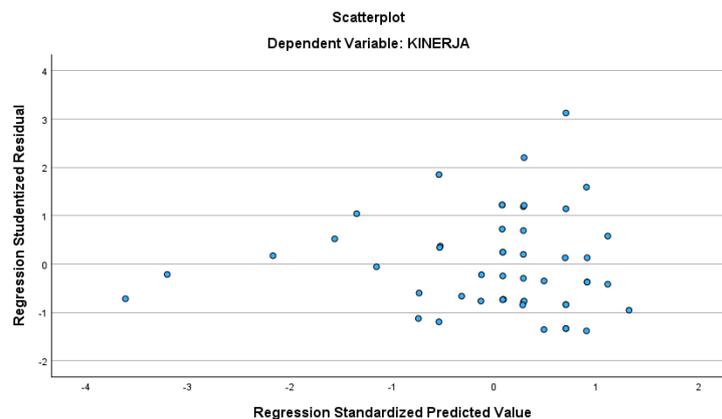
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.993	1.007
	Lingkungan_Kerja	.993	1.007
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah, 2024

Metode uji ini dengan cara nilai *tolerance* > 0,1 dan punya nilai VIF > 10. Berdasarkan hasil tabel besar nilai *tolerance* dari variable kepemimpinan dan lingkungan kerja 0,993 dan VIF 1,007, disimpulkan tak ada multikolinearitas sebab nilai *tolerance* > 0,1 serta nilai VIF < 10.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Scatterplot**

Berdasarkan gambar di atas, di bawah titik grafik *scatterplot* tersebar di atas, di bawah, dan di angka 0, tanpa pola. Hingga, diambil kesimpulan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi penelitian ini mendeteksi autokorelasi yaitu nilai Durbin Watson.

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.707	.297	1.943
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN					
b. Dependent Variabel : Kinerja					

Dari gambar, dapat dilihat nilai dari Durbin Watson pada penelitian ini yaitu 1,943, dengan menggunakan kriteria nilai  $du < d < 4-du$ , jika  $du = 1,6283$ , maka:

$$du (1,6283) < d (1,943) < 4-du (2,3717) \text{ tak ada autokorelasi.}$$

#### Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandradized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	28.908	.842		34.345	<.001
	.097	.027	.274	3.526	<.001
	.193	.019	.780	10.057	<.001
a. Dependent Variabel: KINERJA					

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, persamaan regresi berganda:

$$Y = 28,908 + 0,097X_1 - 0,193X_2 + e$$

Bersamaan persamaan di atas, dapat diuraikan:

1. Persamaan regresi di atas nilai konstanta 28,908, berarti bila variabel variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja nilainya 0, variabel kinerja naik senilai 28,908.

2. Nilai koefisien beta variabel kepemimpinan (X1) 0,097 punya nilai positif, artinya tiap peningkatan kinerja menaikkan variabel kinerja 0,097 asumsi variabel bebas lain tetap.
3. Nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja (X2) 0,193, menunjukkan lingkungan kerja meningkatkan variabel kinerja 0,193.

**b. Uji T**

**Tabel 9. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandradized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	28.908	.842		34.345	<.001
KEPEMIMPINAN	.097	.027	.274	3.526	<.001
LINGKUNGAN_KERJA	.193	.019	.780	10.057	<.001
a. Dependent Variabel: KINERJA					

Dari rumus  $df = n - k$  atau  $50 - 3 = 47$ , t hitung dari tabel sebelumnya, dan t tabel diperoleh dari tabel statistik signifikansi  $0,05 : 2 = 0,025$ . Nilai t tabel adalah 2,01174. Kriteria uji memperlihatkan H0 memiliki efek jika nilai signifikansi  $<0,05$  dan t hitung lebih besar dari t tabel. Jika nilai signifikansi  $>0,05$  dan t hitung  $< t$  tabel, H0 tidak memiliki dampak. Teorinya adalah seperti berikut:

**1) Variabel Kepemimpinan (X1)**

Menurut hasil uji t terhadap pengaruh variabel kepemimpinan (X1) pada kinerja pegawai (Y), seperti gambar di atas, nilai hitung t sebesar  $3,526 > t$  tabel 2,01174 (2,012) dan nilai signifikansi 0,001. Akibatnya, H0 ditolak dan **H1 diterima**. Hingga, kinerja karyawan mendapat pengaruh positif dan signifikan oleh kepemimpinan.

**2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Menurut hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan pada gambar di atas, nilai t hitung 10,057  $>$  nilai t tabel 2,01174 (0,012) serta nilai signifikan 0,001. Akibatnya, H0 ditolak serta **H1 diterima**. Hingga lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

**c. Uji F**

**Tabel 10. Hasil Uji F  
Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.634	2	5.317	60.183	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	4.152	47	.088		
	Total	14.787	49			
a. Dependent Variabel: KINERJA						
b. Predictors: (constant). LINGKUNGAN KERJA. KEPEMIMPINAN						

Hasil uji f gambar di atas. Nilai F hitung 60,183, dan nilai f tabel di tabel statistik signifikansi 0,05:  $df_1 = k - 1$  atau  $3 - 1 = 2$ , dan  $df_2 = n - k$  atau  $50 - 3 = 47$ . Nilai F tabel didapat dari distribusi nilai F (2; 47) = 3,20. Menurut kriteria pengujian,  $H_0$  ditolak atau memiliki pengaruh jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , serta jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tidak punya pengaruh. Hipotesisnya yakni:

- (a)  $H_0$ :  $b_1 = b_2 = 0$ , variabel kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) simultan tak memberi pengaruh kinerja pegawai (Y).
- (b)  $H_1$  : tidak semua  $b = 0$ , artinya variabel kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) simultan memberi pengaruh pada kinerja pegawai (Y).

Menurut gambar, nilai f hitung 60,183, nilai f tabel adalah 3,20, dan nilai signifikansi 0.001. Kesimpulan penelitian ini variabel kepemimpinan (X1) serta variabel lingkungan kerja (X2) memberi pengaruh bersamaan kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Kabupaten Gowa.

**d. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.707	.297
a. Predictors: (constant), LINGKUNGAN_KERJA				
b. Dependent Variabel: KINERJA				

Dari gambar, hasil perhitungan nilai koefisien determinasi 0,707, atau 70,7%, variabel dependen kepemimpinan dan lingkungan kerja memberi sumbangan 70,7% pada kinerja pegawai. Variabel lain yang tak dibahas penelitian ini memberi sumbangan 29,3%.

## **PEMBAHASAN**

Dari analisis metode kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS30, penulis menggunakan sampel sebanyak 50 responden dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 33 responden dan mayoritas berusia >50 tahun karena penulis menyebar kuesioner sesuai kriteria sampel yakni ASN Sekretariat Daerah Kab Gowa. Berikut ini merupakan hasil dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa indikator yang memiliki skor terbesar dengan kategori tinggi pada pernyataan jawaban responden untuk indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan skor 181. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di Sekretariat Daerah dapat mengendalikan bawahannya dengan baik, dikarenakan capaian kinerja seluruh staf dinilai oleh atasan langsungnya yaitu Kepala Bagian. Sedangkan pernyataan yang memperoleh skor terendah dengan kategori tinggi terdapat pada indikator kemampuan memotivasi dan tanggung jawab dengan skor yang sama 174. Hal ini memperlihatkan pimpinan di Sekretariat Daerah sudah cukup memberikan motivasi dan melakukan tanggung jawab terhadap stafnya agar dapat bekerja dengan maksimal.

Selain itu, variabel lingkungan kerja (X2) adalah indikator dengan kategori tertinggi dengan skor 195 untuk indikator lingkungan kerja non-fisik, "Memiliki hubungan yang baik antar staf". Memperlihatkan seluruh ASN di Sekretariat Daerah sangat kompak sehingga dapat membuat lingkungan kerja nyaman. Indikator lingkungan kerja fisik, "Suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan", dengan skor 170, adalah pernyataan yang menerima skor terendah dan kategori tertinggi. Ini menunjukkan bahwa ruangan yang ada di Sekretariat Daerah dilengkapi dengan AC, sehingga suhu udara di ruang kerja tetap dingin.

Sedangkan, pada variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa indikator yang memiliki skor terbesar kategori tinggi pernyataan jawaban responden indikator kemampuan bekerjasama, "Melakukan kerja sama yang baik dengan atasan", dengan skor 197, dan skor terendah dengan kategori tinggi pada indikator ketepatan waktu, "Saya tidak pernah terlambat memulai pekerjaan", dengan skor 183, yang menunjukkan bahwa kerja sama antara pimpinan dan staf telah berjalan dengan baik untuk mencapai nilai maksimal.

Berdasarkan hipotesis kepemimpinan berefek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, fakta lapangan memperlihatkan responden sebagian besar setuju dengan gaya kepemimpinan yang mampu membuat keputusan yang tepat tentang masalah, memberikan motivasi kepada karyawan melakukan terbaik dari kemampuan mereka, bertanggung jawab atas semua tugas yang mereka selesaikan, dan mengendalikan emosional mereka dengan baik (Adhari, 2020).

Namun, hipotesis lingkungan kerja berefek positif dan signifikan pada kinerja karyawan telah terbukti benar. Sebagian besar responden setuju lingkungan kerja wajib punya pencahayaan baik, suhu udara baik, tidak bising, fasilitas yang lengkap, dan aman karena ada kamera CCTV di ruangan. Lingkungan kerja nyaman dan aman oleh pimpinan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, dan kerja tim yang efektif akan mendorong karyawan untuk terus berprestasi karena lingkungan kerja ini berdampak secara psikologis dan emosional. Suasana kerja nyaman dan aman ini akan menaikkan antusiasme kerja karyawan, yang berefek kinerja mereka karena karyawan merasa dilindungi selama bekerja di kantor.

Selain itu, berdasarkan hipotesis bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan bersamaan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan karena keduanya terkait erat dengan kinerja karyawan, kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan karyawan dengan baik. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga dapat menyediakan fasilitas kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi, serta lingkungan kerja yang menyenangkan, yang dapat menaikkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Studi sebelumnya memperlihatkan lingkungan kerja dan kepemimpinan adalah dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Saiful (2022) menemukan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh besar kinerja karyawan. Penelitian Carita (2019) lingkungan kerja baik meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka keseluruhan.

#### **4. PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, disimpulkan yakni:

1. Hasil penelitian variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan pada kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.
2. Dari hasil penelitian, variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kab Gowa.

3. Dari hasil penelitian, kepemimpinan dan lingkungan kerja simultan memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kab Gowa.

## **Saran**

Dari hasil penelitian pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, ditarik kesimpulan:

1. Pada variabel kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kan Gowa, hendaknya pemimpin di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa terus mempertahankan dan meningkatkan persepsi positif terhadap tanggung jawab dan mendeskripsikan pekerjaan yang jelas untuk masing-masing pegawai, karena beberapa responden seringkali mengerjakan pekerjaan oleh pimpinan yang bukan tanggung jawab pegawai tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kab Gowa. Sebaiknya beberapa yang menjadi fasilitas kantor baik sarana maupun prasarana agar terus dijaga dan dipelihara, terutama dalam hal suhu udara, sering kali jika *Air Conditioner* mengalami masalah, maka perbaikannya membutuhkan waktu yang cukup lama, serta agar kiranya masing-masing pegawai bertanggung jawab dalam menjaga keharmonisan antar hubungan pimpinan dan sesama pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, meningkatkan jangkauan penelitian dengan melibatkan lebih banyak wilayah maupun instansi yang berbeda agar penelitian dapat lebih representatif, serta agar dapat meneliti variabel lain yang akan memberi pengaruh kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kab Gowa.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Asman, M., Isman, & Luhung, G. A. (2021). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi UKM perdagangan dan perindustrian. *Jurnal Manajemen Sains, 1*.
- Carita, K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Trada Motor Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*.
- Darmadi. (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(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>

- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen*. IAIN Salatiga.
- Hutahaean, S. W. (2021). *Teori kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Iswahyudi, M. S., Umalihayati, K., Sarie, F., Subhan, M., Zulkifli, H., Gejir, I. N., Suiraoaka, I. P., & Djibu, R. (2023). *Gaya kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja* (1st ed.). Pena Persada.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi Revisi). Yayasan Kita Menulis.
- Kusuma, D. I., & Mashar, A. (2019). *Nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan modern pada manajemen kinerja*. Gre Publishing.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (Studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*Canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Martono, H., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 24–35.
- Mulya, S. R., & Hamzah, M. F. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 229–251.
- Mulyono. (2019). *Analisis uji asumsi klasik*.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216–226.
- Saiful, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Nagamas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu*. Universitas Islam Riau.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Shihab, R., & Prahiawan, V. M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang tahun 2020. *Jurnal*, 3(3), 5479–5492.
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.

- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Perdana Media.
- Syelviani, M. (2019). Pengaruh motivasi berprestasi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Tembilahan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 1–11.
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 26–37.
- Yusnita, I., Amri, F., & Sari, A. E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 427–442. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.19>