

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Yana Amliza
NPM : 2005160223
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 5 Maret 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : YANA AMLIZA
NPM : 2005160223
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN**

Dinyatakan : (B+) *Lulus Tadrisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Penguji II

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Pembimbing

UMSU

Assoc. Prof. Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

تذكرة الخريج

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : YANA AMLIZA
NPM : 2005160223
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




AGUS SANI, S.E., M.Sc.



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Yana Amliza
 NPM : 2005160223
 Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis ditunjukkan di term, jurnal dosen FEBUSU, Skripsi yg signifikan sbg nptkan.		
Bab 5	Saran literat berdasarkan kesimpulan		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Agus Sanj memembi Surat utk dosen yan tugas akhir.	2/25 2	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Yana Amliza
NPM : 2205160223
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Regional VI BKN Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



Yana Amliza

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN

Yana Amliza

Program Studi Manajemen

E-mail: yanaamliza@gmail.com

Permasalahan penelitian ini berangkat dari fenomena penurunan kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan yang ditandai dengan rendahnya disiplin kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik yang belum optimal serta gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji: (1) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta (3) pengaruh lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan sebanyak 104 orang, dengan jumlah sampel 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, serta uji validitas, reliabilitas, uji t, dan uji F menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) secara simultan, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL OFFICE VI OF BKN MEDAN

Yana Amliza

Management Study Program

E-mail: yanaamliza@gmail.com

*This study addresses the issue of decreasing employee performance at the Regional Office VI of BKN Medan, characterized by low work discipline, delays in task completion, and lack of responsibility in performing duties. These problems are assumed to be influenced by an inadequate physical work environment and an ineffective leadership style in motivating and guiding subordinates. The objectives of this research are to analyze and examine: (1) the influence of the physical work environment on employee performance, (2) the influence of leadership style on employee performance, and (3) the simultaneous influence of the physical work environment and leadership style on employee performance at the Regional Office VI of BKN Medan. This research employs a **quantitative associative method** with a descriptive approach. The population consists of **104 employees**, while the sample includes **50 respondents** determined using the **Slovin formula** and **probability sampling technique**. Data were collected through **questionnaires, observations, interviews, and documentation studies**. Data analysis was conducted using **multiple linear regression analysis** and statistical tests such as validity, reliability, *t*-test, and *F*-test with **SPSS version 26**. The findings indicate that: (1) the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, (2) leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and (3) simultaneously, the physical work environment and leadership style have a positive and significant effect on employee performance. These results imply that the better the physical work environment and leadership style applied, the higher the employee performance at the Regional Office VI of BKN Medan.*

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

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil‘alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta‘ala yang telah memberikan rahmat, kesehatan, serta kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas ini. Semoga rahmat dan karunia-Nya senantiasa tercurah kepada kita semua. Tak lupa, penulis juga menyampaikan shalawat serta salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasallam, yang telah membawa cahaya Islam kepada umat manusia dan menjadi teladan hidup yang sempurna bagi seluruh umat.

Penulisan tugas ini merupakan bagian dari kewajiban penulis untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam rangka memperoleh gelar **Sarjana Manajemen**. Adapun judul tugas ini adalah:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR REGIONAL VI BKN MEDAN.”

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta doa selama proses penyusunan tugas ini. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penulis tidak akan mampu menyelesaikan tugas ini dengan baik. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Cinta pertama, pemilik jiwa raga, sekaligus sosok yang paling istimewa dalam kehidupan penulis, Ayahanda Amliza Tanjung tercinta. Ayah terimakasih atas segala pengorbanan yang tak sering terucap, atas kerja keras yang tetap di pikul meski ayah tidak muda lagi demi gadis kecil ini bisa mengapai cita-citanya, serta terimakasih atas doa yang selalu mengiringi langkah putrimu. Yang merasakan senang dan susah semasa perkuliahan, meskipun ayah tak merasakan bangku perkulihan ayah menjadi fondasi untuk keberhasilan penulis dari penulis ada selamanya.
2. Telapak kakinya ada pintu surga bagi anak-anaknya, separuh nyawaku, dan sosok yang penulis jadikan tempat untuk berbagi cerita, serta menjadi panutan bagi penulis, Mama yuniza tersayang. Mama terimakasih atas kasih sayang, doa, dan keteguhan hati yang luar biasa. Walaupun orang lain melihat Mama hanya ibu rumah tangga namun bagi penulis Mama adalah guru kehidupan yang pernah penulis miliki. Penulis bangga terlahir dari rahim seorang mama yang kuat yang bisa menjadi arah ketika penulis kehilangan arah tujuan, ketulusan yang luar biasa, mendidik dengan sepenuh hati .
3. Terima kasih untuk yang penulis sayangin khususnya adik saya ulfa maheza yang memberikan semangat pada penulis sehingga Tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak **Prof. Dr. H. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di universitas ini.
5. Bapak **Dr Radiman. S.E.,M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak **Dr.Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Muhammad Shareza Hafiz, S.E., Msi,** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Agus Sani, SE.,M.Sc** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak **Arief Marpaung,SE.,MM.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak **Dr. H. Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si,** selaku dosen Pembimbing pada penulisan Tugas Akhir ini yang telah telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan yang bermanfaat bagi penulis sehingga skripsi ni dapat terselesaikan.
11. Terima kasih Bapak **Dr. Muhamad Irfan Nasution,SE.,M.M** selaku penasehat akademik Tugas akhir ini
12. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan, arahan, serta dukungan selama masa studi hingga penyelesaian tugas ini.
13. Bapak Pimpinan Divisi Sumber Daya Manusia **Dr. Janry H. U. P. Simanungkalit, S.Si.M.Si.,**di Kantor Regional VI BKN yang telah menerima dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta melampirkan data-data yang diperlukan.
14. Sahabat-sahabat penulis yang senantiasa memberikan semangat, bantuan, dan dukungan moral dalam menyelesaikan tugas ini.

15. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa tugas ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga tugas ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, memperluas wawasan, serta menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2026

Penulis

Yana Amliza

NIM: 2005160223

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik	16
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	20
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
2.1.3.2 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	24
2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
2.2 Kerangka Konseptual	26
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.3 Pengaruh Simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya	27

2.3	Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1	Pendekatan Penelitian	29
3.2	Definisi Operasional.....	29
3.2.1	Kinerja Lingkungan Kerja Fisik.....	29
3.2.2	Gaya Kepemimpinan	29
3.2.3	Kinerja Karyawan.....	30
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel.....	31
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5.1	Wawancara Mendalam (<i>In-Depth Interview</i>).....	32
3.5.2	Observasi Langsung.....	33
3.5.3	Studi Dokumentasi.....	33
3.5.4	Kuesioner Angket	34
3.6	Teknik Analisis Data	34
3.6.1	<i>Editing</i> (Pemeriksaan Data)	34
3.6.2	<i>Coding</i> (Pemberian Kode Numerik).....	35
3.6.3	Tabulasi (Penyusunan Data dalam Tabel)	35
3.6.4	Analisis Statistik Deskriptif	35
3.6.5	Analisis Inferensial	36
3.7	Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	37
3.7.1	Uji Validitas (<i>Pearson Product Moment Correlation</i>).....	37
3.7.2	Uji Reabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)	38
3.7.3	Uji Normalitas (<i>Kolmogorov-Smirnov</i>)	39
3.8	Asumsi dan Batasan Penelitian.....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	41
4.1	Deskripsi Data.....	41
4.2	Analisis Data.....	45
4.2.1	Uji Normalitas	45
4.2.2	Uji Validitas	46
4.2.3	Uji Reliabilitas.....	47
4.2.4	Uji T	48
4.2.5	Uji F	48
4.3	Pembahasan	49
4.3.1	Pengaruh Pengelolaan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	49
4.3.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	52

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	55
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
5.3 Keterbatasan Penelitian	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kinerja Lingkungan Kerja Fisik	29
Tabel 3.2	Indikator Gaya Kepemimpinan	30
Tabel 3.3	Indikator Gaya Kepemimpinan	30
Tabel 3.4	Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.5	Penelitian Skala Likert	34
Tabel 4.1	Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2	Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3	Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Kerja	42
Tabel 4.4	Karakteristik Subjek Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.5	Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Jabatan	44
Tabel 4.6	Karakteristik Subjek Berdasarkan Pangkat	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.10	Hasil Uji t	48
Tabel 4.11	Hasil Uji F	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	26
Gambar 2.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan yang semakin ketat dan tuntutan kinerja yang tinggi, organisasi baik di sektor swasta maupun publik perlu mengelola kinerjanya dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek utama yang menentukan kesuksesan organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun dalam kenyataannya, banyak organisasi yang menghadapi masalah dalam menciptakan kebijakan yang dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka.

Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Kinerja ini dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, seperti kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan, serta kebijakan lingkungan kerja. Dalam penelitian Widodo & Yandi (2022), lingkungan kerja fisik yang mendukung menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan. Sebagai contoh, penelitian Octaviani & Muhandi (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan aman berperan besar dalam mendukung karyawan menjalankan tugas mereka secara optimal. Namun, dalam suatu instansi sering kali hanya

menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai tanpa melihat faktor-faktor yang memengaruhi.

Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu: (a) lingkungan kerja fisik, yang merupakan suatu keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan (b) lingkungan kerja nonfisik, yang merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menekan stres dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang terorganisasi dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faarooek (2021) juga menambahkan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu menurunkan niat untuk berpindah kerja, menunjukkan pentingnya kebijakan lingkungan kerja yang dirancang secara strategis.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) mempunyai peran yang sangat strategis dalam membangun sumber daya aparatur sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2005–2025 di bidang Hukum dan Aparatur. Peran dan kedudukan BKN kian strategis dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara, yang menyebutkan bahwa

BKN mempunyai tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian dan menyelenggarakan pembangunan bidang aparatur negara melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan fenomena dalam penelitian di Kantor Regional VI BKN Medan bahwa kinerja pegawai cenderung menurun. Hal ini ditandai dengan pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan, terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditentukan, serta masih banyak karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dan melimpahkan pekerjaan kepada rekan lainnya. Selain itu, fasilitas kerja juga masih kurang memadai, seperti keterbatasan alat tulis kantor, komputer atau jaringan internet yang tidak berfungsi dengan baik, serta kondisi kamar mandi yang mengalami kerusakan atau kekurangan air.

Suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya mengandalkan karyawan yang cakap dan terampil, tetapi juga mengharapkan seluruh karyawan mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat penting untuk memotivasi pegawai agar bekerja secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku, strategi, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia

mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan terbukti memberikan dampak positif. Seperti yang diuraikan oleh Indriyani *et al.* (2021), kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas individu dalam suatu organisasi. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional yang mempertimbangkan kebutuhan individu dan kondisi organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja optimal.

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan harus mampu memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, serta perilaku karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi pada dasarnya bergantung pada cara dan strategi pemimpin dalam mengoordinasikan anggotanya untuk melaksanakan kegiatan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam organisasi dan harus mendapat perhatian serius dari manajemen. SDM memiliki peranan vital karena menjadi pengelola sistem organisasi agar tetap berjalan dengan baik. Dalam pengelolaannya, perlu diperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan pelatihan, serta tingkat kenyamanan bekerja agar karyawan terdorong memberikan kemampuan terbaiknya. Dengan demikian, tenaga manusia baik dari segi pikiran, kreativitas, maupun daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia harus diupayakan dan dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja. SDM yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan, salah satu permasalahan akibat gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Karyawan menganggap sering terjadi konflik dengan atasan, seperti kesalahpahaman tentang pekerjaan dan tuntutan kerja yang tinggi. Dalam kepemimpinan dibutuhkan kerja sama tim (*teamwork*), di mana pemimpin dan anggota saling membutuhkan satu sama lain. Dalam menjalankan tugas, pemimpin dan bawahannya memerlukan lingkungan kerja yang mendukung kinerja masing-masing. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat membantu setiap individu merasa nyaman dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja di Kantor Regional VI BKN Medan sangat memengaruhi prestasi dan kinerja para pegawainya. Apabila salah satu dari dua faktor tersebut kurang baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jika hal ini tidak segera diatasi, maka akan memengaruhi mekanisme operasional organisasi, termasuk pencapaian target dan hasil akhir. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang efektif dapat membantu mengembalikan fokus serta semangat kerja pegawai. Apabila pemimpin di Kantor Regional VI BKN Medan mampu merangkul, membimbing, dan memotivasi pegawai, maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Penelitian ini difokuskan pada Kantor Regional VI BKN Medan, yang menghadapi tantangan dalam menciptakan kebijakan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Analisis ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kebijakan lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengacu pada studi-studi sebelumnya, seperti yang

dilakukan oleh Widodo & Yandi (2022), untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi serupa.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kebijakan yang berfokus pada perbaikan dan pengembangan lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, kenyamanan, keamanan, dan kesehatan tempat kerja.
2. Rendahnya kesadaran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal dikarenakan kualitas dan kuantitas kerja masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Kurangnya penerapan kepemimpinan yang bersifat transformasional, otoriter, maupun partisipatif.

1.3 Batasan Masalah

Sehubungan dengan waktu dan kemampuan penelitian yang terbatas, penelitian ini ditujukan hanya untuk mencapai sasaran yang diharapkan, sehingga perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada Kebijakan Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengelolaan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan?
3. Apakah pengelolaan lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan mengamati pengaruh kebijakan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan.
2. Untuk mengetahui dan mengamati pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan antara kebijakan lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi Akademisi: Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Manajemen BKN: Menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik dan peningkatan gaya kepemimpinan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya: Dapat menjadi bahan rujukan dan perbandingan bagi penelitian-penelitian serupa di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar dan tujuan tertentu. Kinerja karyawan dalam sektor pemerintah, seperti Kantor Regional VI BKN Medan, sangat penting untuk mencapai target layanan optimal kepada publik. Menurut penelitian, kinerja karyawan dapat mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja tidak hanya terkait dengan hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang melibatkan upaya dan kontribusi karyawan secara keseluruhan dalam memenuhi ekspektasi dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Bancin, 2019).

Prayudi (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja dengan antusias dan mencapai hasil optimal, sedangkan lingkungan kerja yang baik mendukung kondisi fisik dan mental karyawan untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif di antara karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Putri *et al.*, 2022).

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kondisi fisik dan mental karyawan sangat memengaruhi tingkat kinerja. Menurut Madjidu *et al.* (2022), lingkungan kerja yang sehat secara fisik membantu karyawan mencapai hasil yang lebih baik karena mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsentrasi. Selain itu, dukungan dari pimpinan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan membantu menjaga kesehatan mental mereka sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Di sisi lain, tekanan atau stres kerja yang tinggi, seperti yang dijelaskan oleh Khairuddin (2022), dapat menghambat kinerja karyawan jika tidak ditangani dengan baik.

Pengertian kinerja juga dapat dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), dimana kinerja karyawan merupakan manifestasi dari pencapaian individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Badrianto *et al.* (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari serangkaian aktivitas yang melibatkan interaksi antara karyawan, atasan, dan lingkungan kerja. Pencapaian ini biasanya dipengaruhi oleh efektivitas manajerial, kebijakan organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks ini, kebijakan organisasi yang mendukung karyawan akan berperan penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencakup berbagai aspek yang tidak hanya mencakup output kerja tetapi juga melibatkan kualitas dan kuantitas dari upaya yang dikerahkan dalam mencapai target. Selain itu juga harus sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah berikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2020), kinerja yang baik dalam suatu organisasi adalah gabungan dari kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif,

serta gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian lainnya oleh Putra *et al.* (2023) juga menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan strategis. Berdasarkan definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan faktor yang berperan penting dalam pencapaian prestasi. Konsep kinerja yang dimaksud yaitu yang mengacu pada hasil pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan target yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan antara harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kemudian manfaat dari penilaian kinerja sendiri bagi sumber daya manusia adalah sebagai perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informal, dan kesalahan desain pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam pandangan Rozi & Puspitasari (2021) kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman-semakin tinggi tingkat kemampuan akan mempengaruhi kinerja itu sendiri. Kedua adalah faktor motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam atau luar pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan-dimana semakin tinggi motivasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya dan melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Merupakan karakter yang dimiliki seseorang dan setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik-sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis-dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota

suatu perusahaan atau organisasi karena akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika hal tersebut dirasakan oleh karyawan maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik dan begitu pula sebaliknya. Maka bisa dikatakan kepuasan kerja akan memengaruhi hasil kinerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Rozi dan Puspitasari (2021) digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan hasil kerja sekaligus perilaku kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

1. **Kuantitas**

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini biasanya dinyatakan dalam bentuk unit, jumlah aktivitas, atau siklus kerja yang berhasil diselesaikan. Semakin tinggi kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai target, maka semakin baik tingkat kinerja karyawan tersebut.

2. **Kualitas**

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketepatan, ketelitian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas juga mencerminkan ketaatan terhadap prosedur, disiplin, serta dedikasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penilaian kualitas kerja dapat dilihat dari persepsi atasan maupun rekan kerja terhadap hasil pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

3. **Keandalan**

Keandalan dalam kinerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten dengan pengawasan yang minimal. Indikator ini mencerminkan tingkat kepercayaan organisasi terhadap karyawan dalam memberikan pelayanan atau hasil kerja yang akurat dan tepat. Karyawan yang memiliki keandalan tinggi mampu menjaga konsistensi kinerja dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.

4. **Kehadiran**

Kehadiran merupakan bentuk kedisiplinan karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan. Tingkat kehadiran yang baik menunjukkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap

pekerjaannya. Kehadiran yang konsisten akan mendukung kelancaran proses kerja dan pencapaian target organisasi.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama. Kerja sama yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas tim. Dengan kemampuan bekerja sama yang optimal, tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efisien dan maksimal.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah aspek penting yang menentukan kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Aspek ini mencakup tata ruang, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, serta fasilitas-fasilitas pendukung lainnya yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hernaningsih & Brahmana (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang didesain dengan baik tidak hanya mendukung kenyamanan fisik, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi dan fokus dalam bekerja.

Teori lingkungan kerja adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja. Lingkungan kerja yang memadai akan

berdampak baik terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Nisa *et al.*, 2019).

Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas kerja pegawai menurun. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu sebab ketidakefektifan dan ketidakefisienan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas bekerja (Wangi *et al.*, 2020).

Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada aspek fisik tempat kerja karena tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap kinerja karyawan (Thahir, 2019).

Pencahayaan yang optimal adalah salah satu elemen penting dalam lingkungan kerja fisik. Penelitian menunjukkan bahwa pencahayaan yang baik, baik alami maupun buatan, mampu meningkatkan konsentrasi karyawan dan mengurangi kelelahan mata yang biasanya dialami saat bekerja dalam waktu lama (Khairuddin, 2022). Sebaliknya, pencahayaan yang buruk dapat memicu gangguan visual dan kelelahan, yang akhirnya menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan penerangan yang memadai di setiap ruang kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih efisien.

Ventilasi dan suhu ruangan juga memainkan peran besar dalam mendukung lingkungan kerja yang sehat. Suhu ruangan yang nyaman, biasanya berkisar antara 20–24 derajat Celsius, membantu menjaga kondisi fisik dan mental karyawan dalam keadaan optimal. Ventilasi yang baik, yang memungkinkan pertukaran udara segar di ruang kerja, dapat mengurangi risiko penyebaran penyakit pernapasan dan menjaga kesehatan fisik karyawan. Kondisi udara yang kurang baik atau suhu yang ekstrem sering kali menyebabkan penurunan konsentrasi dan meningkatnya kelelahan, yang berdampak negatif pada produktivitas (Suyatno *et al.*, 2023).

Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang ergonomis, seperti kursi dan meja yang sesuai dengan postur kerja, sangat penting dalam mendukung kenyamanan dan kesehatan fisik karyawan. Lingkungan kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik, seperti nyeri punggung, leher, atau pergelangan tangan, yang dalam jangka panjang akan menurunkan efektivitas kerja. Agustin & Widhiastuti (2021) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak ergonomis lebih rentan mengalami kelelahan fisik, yang mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai yang disebabkan oleh kompensasi yang mencukupi kebutuhan pegawai, lingkungan yang nyaman dan aman, lalu fasilitas yang cukup dan bermanfaat akan menjadi perhatian khusus bagi karyawan (Rianda & Winarno, 2022).

Secara keseluruhan, kebijakan yang berfokus pada perbaikan dan pengembangan lingkungan kerja fisik menjadi sangat penting bagi organisasi, terutama di sektor pemerintahan seperti Kantor Regional VI BKN Medan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan,

keselamatan, dan kesehatan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan memberikan hasil kerja yang optimal bagi instansi. Menurut penelitian oleh Khairuddin (2022), lingkungan kerja fisik yang baik merupakan investasi jangka panjang dalam produktivitas dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dari beberapa pernyataan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja nonfisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berperan sebagai panutan yang mampu mengarahkan karyawan melalui berbagai pendekatan, baik melalui pemberian motivasi maupun dengan membangun ikatan kerja yang harmonis. Menurut penelitian Badrianto *et al.* (2022), gaya kepemimpinan yang efektif berkontribusi besar pada peningkatan

kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memperkuat hubungan interpersonal antar anggota tim.

Kepemimpinan adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau pegawai (Suhanta *et al.*, 2022).

Kepemimpinan telah menjadi bagian yang paling banyak dipelajari dari pelaku perusahaan. Dari beberapa teori telah muncul cara agar pemimpin perusahaan dapat diterima oleh karyawannya, baik dari karakteristik kepemimpinan, gaya, maupun pendekatan situasional (Nasution *et al.*, 2023).

Gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat dikategorikan menjadi dua tipe utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya di mana pemimpin berupaya menginspirasi karyawan dengan visi, nilai-nilai bersama, dan tujuan jangka panjang yang kuat. Pemimpin transformasional biasanya berfokus pada peningkatan kualitas individu melalui pengembangan personal dan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Gaya ini juga menekankan pentingnya pemberdayaan karyawan agar mereka memiliki rasa kepemilikan atas tugas yang mereka lakukan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pencapaian target melalui pendekatan berbasis imbalan dan hukuman. Pemimpin transaksional menekankan pada hubungan kerja berbasis kontrak, di mana penghargaan diberikan jika karyawan mencapai target yang ditetapkan, dan sanksi diberikan jika tidak terpenuhi. Ardiansyah & Chandra (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional cenderung lebih efektif dalam situasi yang membutuhkan pengendalian ketat dan kepatuhan terhadap aturan yang spesifik. Namun, gaya ini lebih cocok untuk pencapaian tujuan jangka pendek dan kurang efektif untuk membangun motivasi intrinsik jangka panjang.

Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi (Alhidayatullah *et al.*, 2023). Kepemimpinan transformasional terbukti mampu membangun kepercayaan di antara karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Pemimpin yang menggunakan gaya ini mendorong inovasi dan inisiatif dari karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Hernaningsih & Brahmana (2024) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi, yang sangat penting dalam menjaga motivasi kerja. Di Kantor Regional VI BKN Medan, gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu dalam menciptakan budaya kerja yang proaktif dan berorientasi pada pengembangan kompetensi.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi karyawan serta situasi organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan karakteristik tim dan tantangan yang dihadapi organisasi. Kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif memberikan ruang bagi karyawan untuk beradaptasi dan berkontribusi secara maksimal, baik dalam lingkungan yang stabil maupun dalam kondisi yang dinamis (Suyatno *et al.*, 2023). Penelitian oleh Agustin & Widhiastuti (2021) menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dalam menggabungkan elemen transformasional dan transaksional cenderung mendapatkan hasil yang lebih optimal. Misalnya, pendekatan transaksional dapat diterapkan untuk memastikan kepatuhan pada aturan-aturan dasar, sementara pendekatan transformasional digunakan untuk menginspirasi inovasi dan memberikan ruang bagi pengembangan diri. Kombinasi ini memberikan keseimbangan antara kontrol dan pemberdayaan, yang sesuai untuk situasi yang berbeda dalam organisasi pemerintah.

Menurut Fuchrudi, kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggunakan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu (Depitra & Soegoto, 2018).

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Suyatno *et al.* (2023) menekankan bahwa pemimpin yang mampu beradaptasi dan menerapkan pendekatan yang tepat sesuai konteks organisasi akan mampu meningkatkan

motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Di Kantor Regional VI BKN Medan, penting bagi pimpinan untuk memahami berbagai pendekatan kepemimpinan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan individu serta tujuan organisasi demi mencapai kinerja optimal. Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahannya untuk melakukan pekerjaan atas kesadarannya dan secara sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya yang akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), terdapat lima indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan serta berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam memengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, dan keberanian.

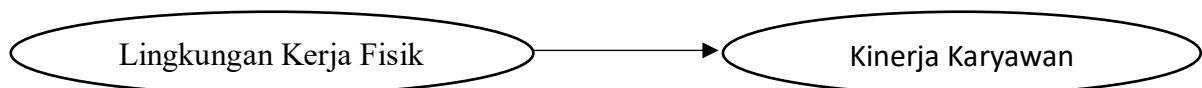
5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik di tempat kerja yang meliputi berbagai aspek seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, tata ruang, dan fasilitas ergonomis yang mendukung kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan konsentrasi kerja karyawan. Menurut Hernaningsih (2024), lingkungan kerja yang nyaman membantu mengurangi tingkat kelelahan dan stres, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan. Prayudi *et al.* (2023) juga menekankan bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai mampu menciptakan suasana yang kondusif untuk peningkatan produktivitas, khususnya melalui pencahayaan dan ventilasi yang baik.

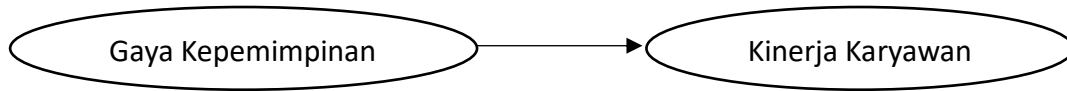


Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, berfokus pada pemberian inspirasi dan dukungan emosional, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam diri karyawan. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional menekankan pada pengawasan dan sistem penghargaan, yang sering kali efektif dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan dan kontrol ketat. Ardiansyah & Bachri (2021) menyatakan bahwa gaya

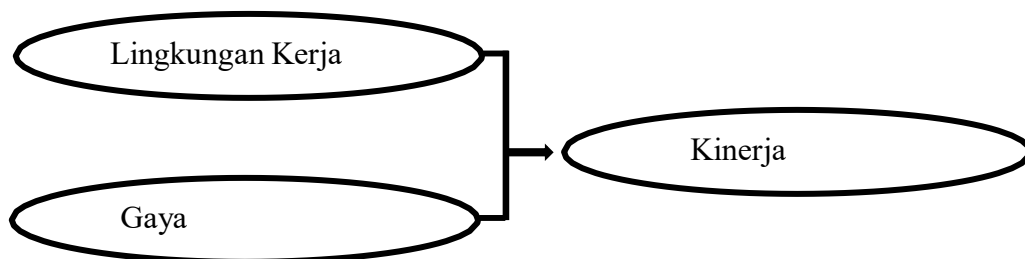
kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya

Lingkungan kerja fisik yang memadai dan gaya kepemimpinan yang efektif diyakini memiliki efek simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Agustin & Widhiastuti (2021) menunjukkan bahwa pengaruh positif lingkungan kerja fisik dapat diperkuat dengan adanya kepemimpinan yang mendukung, di mana pemimpin berperan sebagai motivator yang membantu karyawan merasa lebih nyaman dan berkomitmen. Di Kantor Regional VI BKN Medan, kombinasi antara lingkungan kerja fisik yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, sehingga mendukung tercapainya kinerja yang optimal.



Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Regional VI BKN Medan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Regional VI BKN Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Regional VI BKN Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja Kantor Regional VI BKN Medan. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner untuk mengetahui bagaimana kebijakan lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan pedoman bagaimana variabel diukur dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan meliputi:

3.2.1 Kinerja Lingkungan Kerja Fisik

Definisi Operasional: Kebijakan yang diterapkan organisasi untuk menciptakan kenyamanan fisik di tempat kerja.

Tabel 3.1 Kinerja Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator
1.	Pencahayaan
2.	Ventilasi
3.	Kebersihan
4.	Fasilitas

3.2.2 Gaya Kepemimpinan

Definisi Operasional: Gaya pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan, seperti kepemimpinan transformasional dan otokratis.

Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1.	Kepemimpinan Trasformasional
2.	Kepemimpinan Otokratis

3.2.3 Kinerja Karyawan

Definisi Operasional: Produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Tabel 3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1	Produktivitas
2	Kepuasan Kerja
3	Disiplin Kerja

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Regional VI BKN Medan, yang terletak di Sumatera Utara, dan memiliki tanggung jawab utama dalam pengelolaan kepegawaian di wilayah tersebut. Kantor ini menjadi unit penting dalam Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang mengatur berbagai aspek terkait sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN) di wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan selama periode Oktober 2024, dengan tujuan untuk memperoleh data yang akurat dan representatif mengenai penerapan kebijakan lingkungan fisik di kantor tersebut serta untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai. Waktu penelitian yang ditentukan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi secara mendalam dan memastikan hasil yang diperoleh relevan dengan kondisi terkini di Kantor Regional VI BKN Medan.

pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi, digunakan rumus *Slovin* (Julandi *et al.*, 2016) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 100 orang, dan toleransi kesalahan yang digunakan adalah 10% (e = 0.10). Menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0.10^2}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak **50 orang**.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:

3.5.1 Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Wawancara dilakukan dengan pegawai yang mewakili berbagai latar belakang pangkat, pendidikan, dan jabatan. Teknik wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai penerapan kebijakan lingkungan fisik, kenyamanan ruang kerja, pengaruh terhadap kinerja, serta tantangan yang dihadapi. Wawancara

ini dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan kebebasan kepada informan dalam memberikan jawaban secara rinci. Sebelum melakukan wawancara, diperlukan pedoman wawancara yang digunakan untuk membantu mengarahkan pembicaraan ke topik penelitian dan rumusan masalah yang ingin diteliti.

3.5.2 Observasi Langsung

Peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan kerja Kantor Regional VI BKN Medan untuk menilai kondisi fisik kantor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, temperatur ruangan, serta fasilitas lainnya. Observasi sebagai upaya yang peneliti lakukan dalam mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis berdasarkan kejadian, perilaku, objek yang diteliti dan hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi yang mungkin tidak terungkap dalam wawancara.

3.5.3 Studi Dokumentasi

Dokumen yang berkaitan dengan kebijakan fisik, seperti Peraturan BKN Nomor 31 Tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja, serta data statistik pegawai, dianalisis untuk mendapatkan gambaran mengenai kebijakan resmi yang diterapkan. Pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu hal dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data dari berbagai hal media cetak membahas mengenai narasumber yang diteliti. Dalam penelitian dengan metode dokumentasi sangat penting untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal terkait efisiensi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian

Negara Medan, dokumen tersebut menjadi acuan untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

3.5.4 Kuesioner Angket

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral dengan menggunakan skala likert yang dibentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.5 Penelitian Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Baik Sekali (SBS)	5
Sangat Baik (SB)	4
Baik (B)	3
Sedang (S)	2
Buruk(BS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan beberapa langkah sistematis untuk memastikan hasil yang akurat dan valid. Berikut adalah langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.6.1 *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing adalah langkah pertama dalam proses analisis data. Pada tahap ini, peneliti memeriksa kelengkapan dan kejelasan jawaban yang diberikan oleh responden. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap responden memberikan informasi yang lengkap dan dapat dipahami dengan jelas. Editing juga

bertujuan untuk mengidentifikasi adanya kesalahan dalam pengisian kuesioner, seperti jawaban yang tidak konsisten atau tidak sesuai dengan instruksi.

3.6.2 Coding (Pemberian Kode Numerik)

Setelah proses *editing* selesai, langkah berikutnya adalah memberikan kode numerik pada setiap jawaban responden untuk mempermudah analisis data. Setiap item dalam kuesioner akan diberikan angka sesuai dengan kategori jawabannya. Misalnya, pada skala Likert, jawaban "Sangat Baik Sekali" diberikan kode 5, "Sangat Baik" diberi kode 4, dan seterusnya. Pemberian kode ini memudahkan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik.

3.6.3 Tabulasi (Penyusunan Data dalam Tabel)

Tabulasi adalah langkah untuk menyusun data dalam bentuk tabel. Tujuan dari tabulasi adalah untuk mempermudah proses analisis statistik. Data yang telah diberi kode numerik akan dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan jumlah dan persentase responden yang memberikan jawaban pada setiap kategori. Ini membantu peneliti untuk melihat pola atau kecenderungan dalam data.

3.6.4 Analisis Statistik Deskriptif

Pada tahap ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel yang diteliti. Statistik deskriptif mencakup:

1. Distribusi Frekuensi dan Persentase: Digunakan untuk menggambarkan sebaran data pada setiap kategori.

2. Mean, Median, Modus: Mean (rata-rata) digunakan untuk melihat nilai pusat dari data, median digunakan untuk melihat nilai tengah dari data, dan modus digunakan untuk melihat nilai yang paling sering muncul.

Tujuan: Memberikan gambaran umum mengenai responden dan variabel penelitian, serta memudahkan pemahaman mengenai data yang terkumpul.

3.6.5 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pada tahap ini, uji statistik yang lebih lanjut dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

1. Uji Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk melihat pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

β_1 = Konstanta

β_2 = Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = lingkungan kerja fisik

X2 = gaya kepemimpinan

E = gaya kepemimpinan

2. Uji F dan Uji t:

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi linier secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

Dimana:

MSR = Mean Square Regression (variansi yang dijelaskan oleh model)

MSE = Mean Square Error (variansi yang tidak dijelaskan oleh model)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk mengetahui apakah pengaruh variabel tersebut signifikan secara statistik.

Rumus uji t adalah:

$$t = \frac{\beta_i}{SE\beta_i}$$

Dimana.

β_i = Koefisien regresi untuk variabel independen i

SE β_i = Standar error dari koefisien regresi

3.7 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

3.7.1 Uji Validitas (*Pearson Product Moment Correlation*)

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel

penelitian. Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, digunakan korelasi Pearson yang mengukur hubungan antara dua variabel. Rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X_i - \bar{X})^2 \sum(Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi *Pearson*

X_i = Nilai data variabel X (misalnya persepsi tentang lingkungan kerja fisik)

Y_i = Nilai data variabel Y (misalnya persepsi tentang kepemimpinan)

\bar{X} = Rata-rata nilai variabel X

\bar{Y} = Rata-rata nilai variabel Y

3.7.2 Uji Reabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Uji Realibilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah baik. Menurut Sugiyono (2019) suatu kuesioner dikatakan *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) \cdot \bar{c}}$$

Dimana :

α = Nilai *Cronbach's Alpha*

N = Jumlah item dalam kuesioner

\bar{c} = Varians antar item

\bar{v} = Varians total

3.7.3 Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model 39 regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data mengikuti distribusi normal. Rumus untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

$$D = \max |F_{\text{emp}}(x) - F(x)|$$

Dimana :

D = Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

$F_n(x)$ = Fungsi distribusi empiris dari data sampel

$F(x)$ = Fungsi distribusi normal teoretis

3.8 Asumsi dan Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke kantor regional lainnya.
2. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi tidak dianalisis secara mendalam.

Dengan metodologi penelitian yang telah disusun ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan dengan jumlah populasi 104 orang, kemudian dilakukan teknik total sampling. Seluruh responden penelitian mengisi kuesioner yang sudah diberikan. Kuesioner yang digunakan adalah skala likert, bentuk kuesioner yang dibagikan terdiri dari 10 item pertanyaan pada variabel X1, 17 pertanyaan pada variabel X2, dan 11 pertanyaan pada variabel Y.

Data kuesioner yang disebar memperoleh data karakteristik responden. Berikut karakteristik responden akan dijelaskan pada tabel-tabel berikut:

1. Karakteristik responden

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu memaparkan tentang karakteristik responden pada penelitian ini, yang berguna untuk mengetahui gambaran umum mengenai responden penelitian

a. Karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Wanita	64	61,5%
Pria	40	38,5%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh wanita sebanyak 64 orang (61,5%), sedangkan responden pria berjumlah 40 orang (38,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor regional VI BKN Medan lebih banyak berjenis kelamin wanita,

dibandingkan pria.

b. Karakteristik subjek berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
17 Tahun	1	1,0%
19 Tahun	1	1,0%
20 Tahun	1	1,0%
22-25 Tahun	37	35,6%
26-30 Tahun	28	26,9%
30-40 Tahun	23	22,1%
45-50 Tahun	13	12,5%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 22 hingga 25 tahun sebanyak 37 orang (35,6%). Selain itu, terdapat kelompok usia 26 hingga 30 tahun sebanyak 28 orang (26,9%), kelompok usia 30 hingga 40 tahun sebanyak 23 orang (22,1%), 45 hingga 50 tahun sebanyak 13 orang (12,5%), kelompok usia 17 tahun sebanyak 1 orang (1,0%), kelompok usia 19 tahun sebanyak 1 orang (1,0%), dan kelompok usia 20 tahun sebanyak 1 orang (1,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada usia produktif yaitu 22 hingga 25 tahun yang bekerja pada kantor regional VI BKN Medan.

c. Karakteristik subjek berdasarkan lama kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Pelajar	2	1,9%
Belum Bekerja	1	1,0%
< 1 Tahun	1	1,0%
1-5 Tahun	24	23,1%
5-10 Tahun	25	24,0%
10-20 Tahun	36	34,6%
20-25 Tahun	14	13,5%
> 25 Tahun	1	1,0%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan hasil bahwa, responden terbanyak adalah yang memiliki lama kerja 10 hingga 20 tahun, yaitu sebanyak 36 orang (34,6%). Selain itu, karyawan dengan lama kerja 1 hingga 5 tahun sebanyak 24 orang (23,1%), karyawan dengan lama kerja 5 hingga 10 tahun sebanyak 25 orang (24%), karyawan dengan lama kerja 20 hingga 25 tahun sebanyak 14 orang (13,5%), dan karyawan dengan lama kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 1 orang (1,0%). Namun terdapat responden yang masih berstatus pelajar sebanyak 2 orang (1,9%), dan yang belum bekerja, yang artinya dua kelompok ini belum terlibat secara langsung sebagai pegawai di kantor regional VI BKN Medan.

d. Karakteristik subjek berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Subjek Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
SMA / SMAE / SLTA / STM	22	21,2%
D3	24	23,1%
S1	22	21,2%
S2	36	34,5%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S2 sebanyak 36 orang (34,5%). Sedangkan responden dengan latar pendidikan D3 sebanyak 24 (23,1%), responden dengan latar pendidikan S1 dan SMA / SMAE / SLTA / STM masing masing sebanyak 22 orang (21,2%).

e. Karakteristik subjek berdasarkan jenis jabatan

Tabel 4.5 Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Jabatan

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Tidak Ada	1	1,0%
Mahasiswa	2	1,9%
Dokon	1	1,0%
Pelaksana	38	36,5%
Fungsional	29	27,9%
Struktural	33	31,7%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa jenis jabatan pada penelitian ini mayoritas adalah pelaksana, yaitu sebanyak 38 orang (36,5%). Kemudian responden dengan jabatan struktural sebanyak 33 orang (31,7%), responden dengan jabatan fungsional sebanyak 29 orang (27,9%), dan responden dengan jabatan dokon sebanyak 1 orang (1,0%). Namun, terdapat responden yang tidak memiliki jabatan sebanyak 1 orang (1,0%), dan berstatus mahasiswa sebanyak 2 orang (1,9%).

f. Karakteristik subjek berdasarkan pangkat

Tabel 4.6 Karakteristik Subjek Berdasarkan Pangkat

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Tidak Ada	3	2,9%
Mahasiswa	1	1,0%
Staff	2	1,9%
Pengatur	5	4,8%
Pengatur Tingkat I	8	7,7%
Penata Muda	6	5,8%
Penata Muda Tingkat I	9	8,7%
Penata	14	13,5%
Penata Tingkat I	10	9,6%
Pembina	16	15,4%
Pembina Tingkat I	10	9,6%
Pembina Utama Muda	7	6,7%
PPPK	13	12,5%
Total	104	100%

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa, mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden dengan pangkat pembina, yaitu sebanyak 16

orang (15,4%), selain itu terdapat juga responden dengan pangkat lainnya seperti, pangkat penata sebanyak 14 orang (13,5%), pangkat PPPK sebanyak 13 orang (12,5%), pangkat penata tingkat 1 dan pembina tingkat 1 yang masing masing sebanyak 10 orang (9,6%), pangkat penata muda tingkat 1 sebanyak 9 orang (8,7%), pangkat pengatur tingkat 1 sebanyak 8 orang (7,7%), pangkat penata muda sebanyak 6 orang (5,8%), dan juga staff sebanyak 2 orang (1,9%). Pada penelitian ini terdapat juga responden yang tidak memiliki pangkat sebanyak 3 orang (2,9%) dan masih berstatus mahasiswa sebanyak 1 orang (1,0%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan sudah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* dikarenakan sampel yang digunakan pada penelitian ini > 50 orang. Hasil pada uji ini menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan uji selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Kategori	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.172	> 0.05	Normal
Gaya Kepemimpinan (X2)	.120	> 0.05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	.077	> 0.05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui pada variabel X1 (lingkungan kerja fisik) didapatkan nilai sig 0,172, variabel X2 (gaya kepemimpinan) didapatkan nilai sig 0,120, dan variabel Y (kinerja karyawan) didapatkan nilai sig 0,077, nilai yang diperoleh pada seluruh

variabel dalam $p > 0,05$. Maka dapat disimpulkan seluruh data variabel telah berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian secara tepat. Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r_{tabel} dan r_{hitung} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka data yang digunakan dapat dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka data yang digunakan dikatakan tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik X1	P8	.419	0.192	Valid
	P9	.283	0.192	Valid
	P10	.429	0.192	Valid
	P11	.359	0.192	Valid
	P12	.280	0.192	Valid
	P13	.455	0.192	Valid
	P14	.350	0.192	Valid
	P15	.392	0.192	Valid
	P16	.221	0.192	Valid
Gaya Kepemimpinan X2	P17	.347	0.192	Valid
	P1	.337	0.192	Valid
	P18	.317	0.192	Valid
	P19	.368	0.192	Valid
	P20	.340	0.192	Valid
	P21	.457	0.192	Valid
	P22	.302	0.192	Valid
	P28	.405	0.192	Valid
	P29	.362	0.192	Valid
	P30	.375	0.192	Valid
	P31	.418	0.192	Valid
	P32	.396	0.192	Valid
	P33	.371	0.192	Valid
	P34	.247	0.192	Valid
	P35	.221	0.192	Valid
	P36	.423	0.192	Valid
	P37	.296	0.192	Valid
	P38	.429	0.192	Valid
		P2	.550	0.192

Kinerja Karyawan Y	P3	.598	0.192	Valid
	P4	.612	0.192	Valid
	P5	.688	0.192	Valid
	P6	.589	0.192	Valid
	P7	.589	0.192	Valid
	P23	.651	0.192	Valid
	P24	.591	0.192	Valid
	P25	.684	0.192	Valid
	P26	.610	0.192	Valid
	P27	.621	0.192	Valid

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai *rtabel* pada kolom *Corrected item-total correlation* pada masing-masing variabel memiliki *rhitung* lebih besar dibandingkan *rtabel* untuk $df = 104-2 = 102$, maka dapat disimpulkan semua indikator yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Adapaun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	10 item	.828	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	17 item	.901	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	11 item	.836	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini yaitu X1 (lingkungan kerja fisik), X2 (gaya kepemimpinan), dan Y (kinerja karyawan) adalah reliabel.

4.2.4 Uji T

Uji parsial (uji t) ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu X1 (lingkungan kerja fisik) dan X2 (gaya kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan).

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	13.602	.676	.000	< 0.05
Gaya Kepemimpinan (X2)	13.112	.676	.000	< 0.05

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai sig. $0,000 < p$ value $0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor regional VI BKN Medan.
2. Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai sig. $0,000 < p$ value $0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor regional VI BKN Medan.

4.2.5 Uji F

Uji f bertujuan untuk mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji F

Model	f hitung	f tabel	Sig.	Kategori
Regression	98.373	3.94	.000	< 0.05

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil pada nilai sig. yaitu $0,000 < p$ value $0,05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti, lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor regional VI BKN Medan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pengelolaan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Regional VI BKN Medan (t hitung = 13,602; sig. = $0,000 < 0,05$). Temuan empiris ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pengelolaan aspek fisik lingkungan kerja-seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, tata ruang, dan ketersediaan sarana/prasarana-berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Data deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tinggi (S2) dan pengalaman kerja menengah-tinggi (10-20 tahun), sehingga mereka cenderung sensitif terhadap perubahan kualitas lingkungan kerja dan mampu merasakan perbaikan kondisi fisik yang berdampak nyata pada kinerja (Armansyah, 2024).

Secara teoritis, hasil ini konsisten dengan kajian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan determinan utama kenyamanan dan kesehatan kerja. Misalnya, pencahayaan yang memadai dan sirkulasi udara yang baik dapat

mengurangi kelelahan mata dan gangguan fisik yang menghambat konsentrasi, sehingga meningkatkan efisiensi tugas harian pegawai (Ramadhani & Dja'far, 2024). Penelitian empiris pada konteks Indonesia juga menemukan bahwa perbaikan fasilitas kantor dan tata ruang berkorelasi dengan penurunan tingkat kesalahan kerja, absensi, serta peningkatan produktivitas. Pegawai yang memiliki fasilitas memadai, ruang kerja bersih, dan lingkungan yang aman melaporkan peningkatan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain aspek fisik, literatur Indonesia menekankan bahwa lingkungan fisik berfungsi sebagai sinyal organisasi terhadap perhatian manajemen pada kesejahteraan pegawai. Investasi organisasi dalam fasilitas menciptakan rasa pengakuan dan penghargaan, yang berdampak pada motivasi intrinsik dan loyalitas pegawai. Dalam konteks BKN Medan, pengelolaan lingkungan yang baik mendorong pegawai memelihara fasilitas dan meningkatkan komitmen dalam tugas birokratik, sehingga output layanan publik meningkat (Maisarah & Sumarni, 2024). Beberapa studi kasus di lingkungan pemerintahan menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan menurunkan niat pindah kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan arahan kebijakan: perbaikan lingkungan kerja fisik perlu diprioritaskan melalui pemeliharaan rutin (pencahayaan, ventilasi, kebersihan), penggantian atau perbaikan peralatan kerja (komputer, printer, akses internet), serta penataan ruang kerja yang ergonomis (meja dan kursi sesuai postur). Investasi ini bukan sekadar biaya operasional, tetapi investasi produktivitas jangka panjang, karena studi menunjukkan peningkatan efisiensi kerja setelah intervensi lingkungan fisik, termasuk pengurangan waktu

penyelesaian tugas administratif hingga puluhan persen pada unit pemerintahan yang menata ulang ruang kerja mereka (Armansyah, 2024; Ramadhani & Dja'far, 2024).

Perlu dicatat, efek lingkungan fisik terhadap kinerja dapat bervariasi antar indikator. Pencahayaan dan ventilasi sering memiliki efek langsung pada kenyamanan fisik, sedangkan tata letak atau estetika ruang cenderung berdampak melalui mekanisme psikologis seperti rasa bangga atau sense of belonging. Dengan dominasi pegawai usia produktif dan pendidikan tinggi, intervensi ergonomis dan teknologi (misalnya peralatan TI yang stabil) kemungkinan cepat berdampak pada kinerja (Veritia *et al.*, 2025).

Selain itu, pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja dapat dimediasi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, beban kerja, atau kepuasan kerja. Beberapa studi di Indonesia menunjukkan bahwa efek langsung lingkungan fisik pada kinerja lebih kuat jika disertai dukungan manajerial, supervisi, pelatihan, atau kompensasi yang memadai (Maisarah & Sumarni, 2024). Oleh karena itu, meskipun pengelolaan lingkungan fisik terbukti signifikan, efektivitas optimal tercapai jika disertai kebijakan sumber daya manusia yang mendukung.

Implikasi manajerial dari temuan ini antara lain: (1) prioritas pemeliharaan fasilitas kritis seperti internet, komputer, dan pencahayaan; (2) audit ergonomi berkala serta perbaikan penataan ruang kerja sesuai tugas; (3) survei kebutuhan fasilitas oleh pegawai agar intervensi tepat sasaran; dan (4) kombinasi perbaikan fisik dengan program kesehatan kerja dan kebijakan fleksibel untuk memperkuat efek lingkungan terhadap kinerja. Kajian empiris di sektor pemerintahan menunjukkan bahwa langkah-langkah ini meningkatkan efektivitas layanan dan

return on investment (Armansyah, 2024; Ramadhani & Dja'far, 2024).

4.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,112 dengan signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa bagaimana pimpinan memimpin baik dari cara memberikan arahan, komunikasi, umpan balik, maupun pemberdayaan karyawan memengaruhi produktivitas dan mutu kerja pegawai ASN.

Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan yang efektif tidak hanya memandu pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga membangun motivasi intrinsik karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya transformasional yang mendorong pengembangan profesional, inspirasi visi, dan pemberdayaan bawahan dapat meningkatkan komitmen organisasi serta kinerja ASN. Hal ini selaras dengan temuan Fitri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik, dikombinasikan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang komunikatif dan suportif tidak hanya menyampaikan arahan secara jelas tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi, sehingga karyawan tidak hanya bekerja karena instruksi, tetapi termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian Gunawan *et al.* (2022) juga menguatkan temuan ini. Penelitian mereka pada PT. XYZ Bandung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

yang diterapkan atasan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam hal produktivitas dan kepatuhan terhadap standar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang jelas dan konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam lingkungan birokrasi seperti BKN Medan, kepemimpinan transaksional yang menekankan reward and punishment untuk tugas rutin juga penting, karena membantu memastikan kepatuhan terhadap prosedur administratif yang ketat.

Penelitian oleh Erri *et al.* (2021) di PT Melzer Global Sejahtera Jakarta menambahkan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin pegawai. Dalam penelitian mereka, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendengarkan aspirasi bawahan, dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian karyawan terbukti meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tingkat kesalahan operasional. Dalam konteks BKN Medan, hal ini berarti pemimpin yang mampu menyeimbangkan komunikasi formal, arahan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan efektivitas pelayanan publik secara langsung.

Selain gaya transformasional dan transaksional, studi Alam *et al.* (2023) pada PT. Dua Putra Mario Pratama menekankan pentingnya gaya kepemimpinan “hybrid”, yakni gabungan antara pendekatan transaksional untuk kepatuhan prosedural dan transformasional untuk inovasi serta motivasi jangka panjang. Model hybrid ini relevan bagi organisasi publik seperti BKN Medan, di mana sebagian tugas bersifat rutin dan prosedural, tetapi sebagian lain membutuhkan kreativitas dan inisiatif karyawan. Dengan demikian, kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini dapat

meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, memaksimalkan produktivitas sekaligus menjaga disiplin operasional.

Lebih jauh, Hakiki & Setiana (2023) menemukan bahwa dalam unit pelaksana teknis daerah, gaya kepemimpinan yang partisipatif meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan atau menyampaikan masukan terkait kebijakan unit kerja cenderung menciptakan loyalitas yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan turnover. Dalam penelitian di BKN Medan, pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa jalur mediasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja kemungkinan aktif. Pemimpin yang efektif mampu memfasilitasi jalur-jalur tersebut sehingga kinerja karyawan optimal.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya bersifat teknis tetapi juga memerlukan aspek konteks organisasi. Pemimpin di lingkungan ASN harus menyeimbangkan kepatuhan terhadap regulasi dengan fleksibilitas manajerial. Dalam birokrasi publik yang sangat aturan-sentris, pelatihan kepemimpinan berbasis situasi dan pengembangan soft skill-termasuk komunikasi, empati, dan coaching-dapat membantu pimpinan menengah untuk meningkatkan pengaruh positif terhadap kinerja staf. Hal ini sesuai dengan temuan Fitri *et al.* (2023) yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas pimpinan untuk memaksimalkan kinerja karyawan melalui motivasi dan pemberdayaan.

Dari sisi kebijakan, implikasi praktis dari temuan ini adalah: (1) penyusunan program pelatihan kepemimpinan transformasional untuk pejabat struktural; (2) memasukkan indikator gaya kepemimpinan dalam penilaian kinerja atasan; (3)

mendorong praktik kepemimpinan partisipatif di level unit kerja; dan (4) memfasilitasi mekanisme umpan balik dua arah antara pegawai dan pimpinan. Implementasi strategi ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan inovasi pelayanan publik di Kantor Regional VI BKN Medan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Regional VI BKN Medan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu meningkatkan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa program pengembangan kepemimpinan berjalan berkesinambungan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan demikian, kualitas layanan publik yang diberikan oleh ASN dapat meningkat secara berkelanjutan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dianalisis secara simultan menggunakan uji F. Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh nilai F hitung sebesar 98,373 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Regional VI BKN Medan. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara kualitas lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan yang diterapkan.

Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan,

ventilasi, suhu ruang, tata letak meja dan kursi, serta fasilitas penunjang lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Data karakteristik subjek menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kelompok usia produktif (22–25 tahun) dan memiliki pengalaman kerja 10–20 tahun, sehingga mereka memiliki kapasitas dan kemampuan yang cukup untuk bekerja optimal. Namun, efektivitas kinerja tetap sangat bergantung pada kenyamanan fisik di lingkungan kerja (Hartadi, 2023). Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, misalnya fasilitas kerja yang ergonomis dan tata ruang yang terorganisir dengan baik, dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, dan meminimalkan stres, sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih efisien.

Selain itu, gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam memanfaatkan potensi karyawan secara maksimal. Hasil uji t yang terpisah sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika digabungkan dengan kualitas lingkungan kerja fisik, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih komprehensif. Kepemimpinan yang efektif mendorong komunikasi terbuka, motivasi, dan partisipasi karyawan dalam proses kerja. Kombinasi ini menciptakan sinergi antara faktor fisik dan sosial psikologis, yang selanjutnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Nadeak *et al.*, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Hartadi (2023), yang menyatakan bahwa integrasi antara lingkungan kerja fisik yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang adaptif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung oleh kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan suportif, akan membangun iklim kerja positif. Hal ini menciptakan motivasi internal

bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, menurunkan tingkat absensi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks Kantor Regional VI BKN Medan, pengaruh simultan ini terlihat dari peningkatan efektivitas kerja karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai target, meminimalkan kesalahan, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah.

Lebih jauh, penelitian Suryani *et al.* (2021) juga menekankan pentingnya interaksi antara faktor lingkungan fisik dan kepemimpinan. Mereka menemukan bahwa kinerja karyawan meningkat ketika pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi fisik kantor dan kebutuhan pegawai. Misalnya, pengaturan ruang kerja yang ergonomis dan fleksibel dipadukan dengan kepemimpinan yang mendukung diskusi tim dan evaluasi rutin, dapat mendorong kreativitas dan kinerja tinggi. Dengan kata lain, pengaruh simultan ini memperlihatkan bahwa karyawan bukan hanya bereaksi terhadap satu stimulus, melainkan terhadap kombinasi faktor lingkungan dan sosial psikologis.

Selain aspek fisik dan kepemimpinan, karakteristik pegawai seperti pendidikan, jabatan, dan lama kerja juga mempengaruhi respons terhadap pengaruh simultan ini. Mayoritas responden memiliki pendidikan S2 dan menempati jabatan pelaksana atau struktural, sehingga mereka membutuhkan arahan yang jelas, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepemimpinan yang mendukung agar kinerja optimal tercapai. Penataan lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi koordinasi antarpegawai, sementara kepemimpinan yang adaptif memastikan setiap karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi sesuai kemampuan (Makalew *et al.*, 2021).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa integrasi lingkungan kerja fisik

dan gaya kepemimpinan dapat menciptakan efek sinergis, di mana pengaruh keduanya lebih besar dibandingkan ketika dianalisis secara parsial. Uji F yang signifikan menegaskan bahwa kedua variabel ini bekerja secara simultan dalam membentuk kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif saja tanpa dukungan lingkungan fisik yang memadai mungkin tidak menghasilkan kinerja optimal, demikian juga lingkungan fisik yang baik tanpa kepemimpinan yang memadai akan menghasilkan kinerja yang terbatas (Kiranie *et al.*, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Secara praktis, pimpinan di Kantor Regional VI BKN Medan dapat mengambil langkah strategis seperti meningkatkan kualitas fasilitas kerja, memastikan ergonomi ruang, mengatur suhu dan pencahayaan yang nyaman, serta menyediakan fasilitas pendukung lain yang menunjang produktivitas. Pada saat bersamaan, gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan feedback konstruktif harus diterapkan. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu bekerja secara optimal dalam kondisi fisik dan psikologis yang mendukung. Sinergi antara kedua faktor ini akan menciptakan kinerja yang konsisten, produktif, dan berkelanjutan.

Selain itu, penerapan pengaruh simultan ini juga dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan fisik yang nyaman dan dipimpin oleh pimpinan yang bijaksana dan suportif akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini berdampak pada pengurangan turnover, peningkatan kualitas layanan, dan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan kata lain, fokus pada kedua faktor ini merupakan strategi utama

untuk membangun organisasi yang sehat, produktif, dan inovatif (Hartadi, 2023; Nadeak *et al.*, 2022).

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan. Organisasi perlu memperhatikan keduanya secara terpadu agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, termotivasi, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Integrasi kedua faktor ini menjadi kunci untuk menciptakan kinerja yang berkelanjutan, produktif, dan selaras dengan visi misi organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, maka kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Regional VI BKN Medan, sehingga kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan secara konstruktif berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh peran pimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Kantor Regional VI BKN Medan, diharapkan terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti tata

letak ruangan, kebersihan, pencahayaan, dan sirkulasi udara agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

2. Bagi manajemen dan pimpinan unit kerja, diharapkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dengan memberikan arahan yang jelas, penghargaan terhadap kinerja pegawai, serta ruang untuk berpendapat dan berinovasi.
3. Bagi karyawan, diharapkan mampu memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dengan baik dan menjaga lingkungan kerja tetap kondusif agar kinerja individu maupun tim semakin meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian ke instansi lain agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Kantor Regional VI BKN Medan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk instansi pemerintah lainnya. Kedua, data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dari responden dalam memberikan jawaban. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan, sehingga faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan belum dianalisis secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. D., & Widhiastuti, R. N. (2021). Dampak Merger Dan Akuisisi Pada Kinerja Keuangan (Studi Kasus Sektor Perbankan Di Indonesia). *Remittance: Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 2(2), 16–24. <https://doi.org/10.56486/remittance.vol2no2.127>
- Alam, A. R. N., Nurmal, & Nurlia. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Ardiansyah, I., & Chandra, I. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Penerapan Green Hotel Management terhadap Kinerja Lingkungan di The Dharmawangsa Hotel Jakarta dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 965–976. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i3.779>
- Ardiansyah, M. F., & Bachri, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Coal Processing And Barge Loading – Pt Adaro Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1933–1952. <https://doi.org/10.59141/jiss.v2i11.459>
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Bancin, J. B. (2019). *Citra Merek dan Word of Mouth (Peranannya Dalam Keputusan Pembelian Mobil Nissan Grand Livina)*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UMIKOM*, 16(2), 1–11. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Erri, D., Lestari, & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>

- Faaroek, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132–135. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085–3094. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i8.4611>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 14–19.
- Hernaningsih, E. W., & Brahmana, S. S. (2024). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3290–3301. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1471>
- Indriyani, R., Wijayaningsih, R., & Soehardi. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228–237.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairuddin. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24–30. <https://doi.org/10.51849/sl.v2i1.60>
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Cigugur Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 899–906. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4497>

- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(1), 702–712.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Octaviani, G., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://doi.org/10.46880/mtx.Vol4No2.pp75-84>
- Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 37–43. Retrieved from <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1316>
- Putra, K. A. E. P., Yulianie, F., & Suarmana, I. W. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Prama Sanur Beach Bali.

PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis), 2(4), 905–918.

- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116–127.
- Ramadhani, T. Z., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 221–233. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2464>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). United States of America: Pearson Education.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106–119. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1>
- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A. K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777. Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/6319/4075>
- Thahir, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(2), 125–134.

- Veritia, V., Hayati, F. A., Sularmi, L., & Romadhon, R. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 642–649. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1105>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>