

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAMBI

Dian Fitria<sup>1</sup>, Sumarni<sup>2</sup>, Hendriyadi<sup>3</sup>

Universitas Jambi<sup>1,2,3</sup>

[dianfitria084@gmail.com](mailto:dianfitria084@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumarni@unja.ac.id](mailto:sumarni@unja.ac.id)<sup>2</sup>, [hendriyadi@unja.ac.id](mailto:hendriyadi@unja.ac.id)<sup>3</sup>

Received: 10-02-2024

Revised: 15-02-2024

Approved: 20-02-2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk gambaran gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, mentahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, dengan lokasi penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, yaitu 65 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling. Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan skala Likert. Uji hipotesis melibatkan Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berada pada tingkat yang baik. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki skor tinggi, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa fokus pada partisipasi karyawan dapat meningkatkan aktivitas dan loyalitas bekerja. Lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa keamanan dan kenyamanan di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Demokratis, Lingkungan Kerja, Non Fisik, Kinerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan pada suatu lembaga pemerintah ini sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawainya, maka dari itu lembaga pemerintah dalam bentuk meningkatkan kinerja para pegawai di lakukan dengan berbagai cara. Misalnya dengan cara pelatihan dan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif. Dalam hal ini untuk dapat terwujudnya suatu visi dan misi suatu lembaga pemerintah sangat di pengaruhi oleh kinerja pegawai, sehingga sumber daya manusia ini sangat perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh para pegawai. Pegawai dituntut berperan secara maksimal untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok mencapai tujuan organisasi. Menurut (Viera Valencia and Garcia Giraldo 2019) berpendapat bahwa Kinerja itu merupakan tingkat

capaian suatu kegiatan atau perencanaan dalam mewujudkan gagasan atau sasaran, dari suatu tujuan, misi dan visi, dalam institusi yang tertuang dalam taktik planning organisasi.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Lusigita 2017) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Gaya kepemimpinan demokratis saat ini dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang sangat tepat, karena membutuhkan pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan bersifat korektif dan edukatif.

Selain kinerja pegawai yang memengaruhi dari kemajuan dari lembaga pemerintah, lingkungan kerja pun juga sangat berpengaruh akan hal ini. Yang mana secara langsung dan tidak langsung lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini kemungkinan terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif serta kurangnya motivasi dari atasa terhadap pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berinteraksi langsung terhadap nya. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka berkerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Hairudinor, Utomo, and Humaidi 2020). Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan Administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, penyelenggaraan administrasi keuangan, fasilitas penyelenggaraan rapat, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil survei awal kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi pada tahun 2023 diduga belum maksimal dalam pekerjaan, yang mana terdapat pegawai masih ada beberapa pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8% dan tidak setuju sebanyak 12%, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi belum maksimal diterapkan. Berdasarkan observasi awal kepada 10 pegawai kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dapat dilihat bahwasannya ada beberapa orang pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,6% dan tidak setuju sebanyak 11,7% ,sehingga dapat dikatakan bahwasannya gaya kepemimpinan demokratis di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Selain gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja juga salah satu faktor yang memengaruhi kinerja lingkungan kerja pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi masih belum optimal. Terlihat dari hasil observasi awal dimana masih ada beberapa pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 13,3% pada pernyataan diatas.

Sehingga hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi masih belum kondusif. Terkait dengan hal tersebut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Indra Yugusna, Azis Fathoni, dan Andi Tri Haryono (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian menurut Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019) penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono 2015:14). Objek penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi Jl. A Yani No.2, Telanaipura, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi tersebut adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebanyak 65 orang pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden yaitu pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan dalam menganalisa data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah dengan skala likert. Skala likert yaitu dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya diukur dengan bobot 1 sampai 5. Uji instrumen penelitian yang di pakai yaitu uji validitas uji dan reliabelitas. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independent dalam penelitian ini lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel

bebasnya lebih dari satu. Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22, maka hasil regresi adalah :

- 1) Dalam persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh atau didapat hasil konstanta yaitu 21.653. nilai ini mempunyai arti jika Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi tidak mengalami perubahan atau tetap, maka kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah sebesar 21.653.
- 2) Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah 0,082 hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan asumsi variabel lain konstan, bila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1 maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi mengalami peningkatan sebesar 0,082.
- 3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0,242 hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan asumsi variabel lain konstan, bila terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1 maka kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi mengalami peningkatan sebesar 0,242.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat beberapa besar variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. (Koefisien Determinasi) sebesar 0,944 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) sebesar 94,4%.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dimana penarikan keputusan dilihat jika nilai probabilitas  $<0,05\%$  , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil, diketahui dan diperoleh dignifikansi F-sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokrasi (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dilihat pada tabel bagian coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $<0,05$  , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil terlihat pada variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 dan nilai t sebesar 2.421 karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) maka dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $<0,000$  dan nilai  $t = 32.115$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0,05) maka dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Gambaran Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi kerja atau perusahaan dengan menggunakan prinsip demokratis disebut kepemimpinan demokratis. Pemimpin yang menggunakan prinsip demokratis disebut juga dengan pemimpin partisipatif (participative leadership), artinya pemimpin dalam melaksanakan fungsinya mengharapkan peran aktif dari para bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen inti dan utama dalam organisasi. Semua sumber daya manusia dalam organisasi akan memiliki nilai dan berharga jika memiliki kompetensi, kemauan, pikiran, minat dan memiliki perhatian serta pandangan berbeda dengan yang lainnya dalam organisasi. Berdasarkan kondisi ini maka semua orang yang berada dalam organisasi harus dilibatkan dan berpartisipasi aktif pada setiap kegiatan organisasi. Wujud dan peran dari setiap sumber daya manusia ini tergantung dengan tugas dan fungsi masing-masing dalam organisasi (Istan and Hardinata 2020)

Sedangkan, lingkungan kerja non fisik menurut (Nanda Ayu Setiawati 2022) adalah lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja yang meliputi perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai (antara pemimpin dan bawahan, antara bawahan dan pemimpin, dan antara sesama pegawai setingkat), dan kepuasan kerja pegawai atau pemenuhan kebutuhan pegawai. Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa gambaran frekuensi karakteristik responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah mayoritas laki-laki yaitu sebesar 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa gender merupakan salah satu faktor yang diperhatikan dan berpengaruh dalam sebuah organisasi kerja.

Namun tinggi persentase jumlah pegawai laki-laki daripada perempuan juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan perbedaan sistem kepemimpinan laki-laki dan perempuan, laki-laki cenderung memiliki kemampuan memimpin dan manajemen yang lebih baik, dan otoritas serta emosional yang lebih stabil akan mendukung kinerja perusahaan agar mencapai target dengan persentase jumlah pegawai perempuan yang lebih sedikit, karena perempuan memiliki empati, rasionalitas, dan tingkat ketelitian yang lebih tinggi sehingga dalam mengerjakan tugasnya akan terjalin komunikasi dua arah antara pegawai laki-laki dan perempuan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja non fisik yang nyaman.

Namun dilihat dari perbedaan persentase antara pegawai laki-laki dan perempuan jumlah pegawai perempuan juga sudah memiliki jumlah yang cukup besar, hal ini menunjukkan bahwa telah mulai diterapkannya kesetaraan gender sehingga perbedaan gender dalam gaya kepemimpinan cenderung berkurang. Karakteristik selanjutnya adalah usia dan masa kerja. Masa kerja adalah lama perkerja dihitung dari tanggal masuknya pekerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali bekerja di perusahaan tertentu berdasarkan pada perjanjian kerja (Haedar et al, 2015). Selama masa kerja ini berlangsung tidak

terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal. Kondisi inilah yang menuntut adanya adaptasi pegawai yang tinggi terhadap lingkungan yang sedang berlangsung, semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan akan semakin tinggi tingkat adaptasinya terhadap lingkungan perusahaan dan pekerjaan yang digelutinya sehingga tercipta lingkungan yang lebih nyaman, aman dan kinerja semakin meningkat.

Pegawai di kantor sekretariat DPRD provinsi Jambi yang merupakan responden dalam penelitian ini memiliki usia yang mayoritas lebih dari 35 tahun sedangkan berdasarkan masa kerjanya mayoritas pegawai telah bekerja lebih dari 6 tahun, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai tersebut telah menekuni pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Pada umumnya usia dan masa kerja ini berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan sikap seseorang karena semakin lama masa kerjanya dan seiring bertambah usia seseorang maka kematangan emosional akan bertambah dan lebih lihai dalam mengerjakan pekerjaan yang telah lama ditekuninya karena lebih terlatih, selain itu adaptasi di lingkungan pekerjaan yang telah berlangsung lama akan membangun sikap saling menghargai dan kekeluargaan antar sesama, sehingga telah tercipta lingkungan yang aman dan nyaman, hal ini akan mendukung kinerja seseorang. Status perkawinan pegawai menjadi salah satu karakteristik responden yang diamati, berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki status sudah menikah, namun jika dihubungkan dengan kinerja pegawai status tersebut tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pada umumnya seseorang yang telah menikah akan memiliki sifat yang lebih dewasa, kemampuan untuk mengontrol emosi, dan kebiasaan berdiskusi serta bekerja sama yang mengakibatkan jiwa kepemimpinannya juga semakin meningkat, pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sama dengan hasil penelitian Ambarwati, et al (2016) yang menyatakan bahwa status perkawinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dari aspek manajemen menunjukkan bahwa status pernikahan akan menambah kompleksitas perempuan yang bekerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat dari level signifikan uji t sebesar 0,000 dibawah 0,05 artinya hipotesis yang diajukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai karena pemimpin melibatkan partisipasi anggota dalam mengambil keputusan, hubungan yang baik akan mempermudah pemimpin dalam mengarahkan pegawai, pemimpin selalu mendiskusikan masalah-masalah dengan pegawai secara musyawarah, dan pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya sehingga hasil kerja yang pegawai peroleh sangat tinggi, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan untuk kinerja pegawai dengan kategori tinggi yaitu pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor, pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan, pegawai selalu memenuhi target yang telah dari jumlah pekerjaan yang ditetapkan, pegawai selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan tidak pernah absen saat melakukan pekerjaan, pegawai bisa cepat bertindak dalam mengambil keputusan yang baik, pegawai dapat mengambil keputusan sendiri tanpa tergantung pendapat orang lain, pegawai mampu mengatasi kesulitan

secara mandiri dalam menjalankan pekerjaan, pegawai dapat berbicara didepan audiens, dan pegawai mempunyai rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan baru dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat dari level signifikan uji t sebesar 0,000 dibawah 0,05 artinya hipotesis yang diajukan terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai karena adanya interaksi atau komunikasi dengan rekan kerja setingkat saya dalam pekerjaan, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja setingkat sangat penting untuk keberhasilan tim, mendapat dukungan yang cukup dari rekan kerja setingkat saat menghadapi tantangan atau masalah dalam pekerjaan, pemimpin selalu mendukung atau melakukan komunikasi terbuka dan bertukar ide dengan bawahan, pemimpin memberikan bimbingan dan arahan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin memiliki kemampuan dalam menangani konflik atau masalah diantara bawahan, rekan kerja bersedia berbagi ide dan pengetahuan untuk mencapai tujuan bersama, rekan kerja terbuka untuk menerima umpan balik dan saran dari rekan kerja lainnya, dan selalu ada prosedur atau mekanisme yang efektif untuk menyelesaikan masalah atau konflik antar pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya berpengaruh positif dan signifikan yang disebabkan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hasil tersebut juga telah diperoleh melalui uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 72,9 %. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung kinerja pegawai, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai dan jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik tidak mendukung pegawai, maka akan berdampak pada turunya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Kinerja pegawai menunjukkan rata-rata skor dari seluruh pernyataan variabel kinerja, yaitu 247,4 dengan kategori tinggi. Artinya pegawai bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dengan kategori yang tinggi. Kemudian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa rata-rata skor dari seluruh pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu 261,8 dengan kategori baik. Artinya gaya kepemimpinan demokratis pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berjalan dengan baik. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan rata-rata skor dari seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik yaitu 284,5 dikategorikan sangat baik, artinya lingkungan kerja non fisik pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi terlaksana dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan gambaran pada variabel-variabel dalam penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki skor rata-rata tinggi dan lingkungan kerja non fisik memiliki skor sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sudah mencapai nilai yang baik. Gaya kepemimpinan demokratis pada penelitian ini berada pada kategori tinggi dan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang memiliki titik fokus pada karyawannya dapat menjadikan karyawan lebih aktif dan memiliki loyalitas bekerja yang lebih tinggi. Lingkungan non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Pengaruh tersebut berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawannya, hal ini dikarenakan adanya perasaan aman, nyaman untuk menjalankan pekerjaan di kantor tersebut. Variabel gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara ketiganya yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi dapat meningkatkan kondisi lingkungan non fisik menjadi sangat baik sehingga pegawai merasa nyaman dan aman serta menyenangkan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dan target kinerja pegawai dan perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, N. A., Rahadja, E., & Perdhana, M.S. 2016. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan, Intervensi Keluarga, Dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Kelet. *Jurnal\_Tesis*.
- Hairudinor, Setio Utomo, and Humaidi. 2020. "Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 10(1): 48–54.
- Haedar., Saharuddin, Herlangga,H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 10-22.
- Istan, Muhammad, and Hardinata. 2020. "Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Imbalan Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Persatuan Perguruan Taman Siswa Curup." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 25(1): 66–81.
- Lusigita, Kadek. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4(1): 27–37.
- Nanda Ayu Setiawati. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis Di UMKM Belia House." 2(1): 71–79.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT*, 11(1), 19-34
- Sugiyono 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(1).
- Supriadi, A., & Anitra, V. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1999-2008.

- Sutrisno, Edi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501. 29 randu garut semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Viera Valencia, Luis Felipe, and Dubian Garcia Giraldo. 2019. “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2: 1–15.