

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso

Angga Dwi Putra¹, Eddy Basuki², Hari Susanto³
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo
Email : putraangga048@gmail.com

Abstrak

Dalam observasi awal peneliti menduga bahwa kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso tidak memberikan kesempatan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk menyampaikan gagasan atau ide dan pemimpin kurang mengikut sertakan Pegawai Negeri Sipil dalam pengambilan keputusan, selain itu tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi sedangkan Lingkungan kerja yang dimiliki juga kurang mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menunjang terselesainya pekerjaan karena sirkulasi udara dan temperatur yang ada disekitar tempat kerja dirasa mengganggu dan dekorasi tempat kerja yang kurang menarik. Rumusan Masalah : 1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai 2. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai , 3. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan situasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso?. Metode penelitian yang digunakan : kuantitatif. Hasil penelitian : 1. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai, Ada pengaruh signifikan secara parsial 2. Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja Pegawai Negeri, 3. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Situasional, Kinerja Pegawai

The Influence of Work Environment and Situational Leadership on the Performance of Civil Servants at the Social Service, Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning (DINSOS P3AKB) of Bondowoso Regency

Abstract

In the initial observation, the researcher suspected that the situational leadership implemented by the Social Service, Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning (DINSOS P3AKB) of Bondowoso Regency did

not provide opportunities for Civil Servants to convey ideas or thoughts, and leaders did not involve Civil Servants enough in decision making. In addition, very high work demands and a work environment that did not support Civil Servants' performance in the completion of work, such as air circulation, temperature around the workplace, and unattractive workplace decoration, were considered disturbing. Research Problems: 1. Does the work environment partially affect employee performance? 2. Does situational leadership have a partial effect on employee performance? 3. Do the work environment and situational leadership simultaneously affect the performance of Civil Servants at the Social Service, Women's Empowerment, Child Protection, and Family Planning (DINSOS P3AKB) of Bondowoso Regency? The research method used is quantitative. Research results: 1. There is no significant partial effect of the Work Environment on Employee performance; 2. Situational Leadership has a significant partial effect on Civil Servant performance, 3. There is a significant simultaneous effect between the Work Environment and Situational Leadership on the performance of Civil Servants at the Social Service, Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning of Bondowoso Regency.

Keywords: employee performance, situational leadership, work environment

PENDAHULUAN

Latarbelakang

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangatlah dibutuhkan oleh instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan instansi karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam instansi dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu, instansi harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, instansi harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil, diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan situasional yang diberikan oleh instansi. Lingkungan kerja dan kepemimpinan situasional memiliki peranan penting bagi instansi untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil karena dapat dirasakan setiap hari oleh para Pegawai Negeri Sipil yang ada. Kepemimpinan situasional merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil karena pemimpin instansi harus mampu mengayomi dan memotivasi Pegawai Negeri Sipil agar mampu mencapai tujuan instansi.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi sangatlah bergantung pada peranan pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Kepemimpinan situasional yang

diterapkan didalam instansi akan mampu mempengaruhi motivasi yang akan timbul dalam benak Pegawai Negeri Sipil. Pemimpin juga perlu memikirkan kepemimpinan situasional yang paling tepat yaitu kepemimpinan situasional yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso merupakan dinas yang mempunyai pekerjaan yang sangat luas, misalnya pelayanan umum di bidang sosial dan menangani pendataan, penggerakkan, pelaporan peserta KB. Dari sini peneliti tertarik untuk melihat kepemimpinan situasional. Dalam observasi awal peneliti menduga bahwa kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso dirasa kurang sesuai dengan keadaan Pegawai Negeri Sipil yang ada karena pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk menyampaikan gagasan atau ide dan pemimpin kurang mengikut sertakan Pegawai Negeri Sipil dalam pengambilan keputusan, selain itu tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi dari pimpinan membuat Pegawai Negeri Sipil stress. Lingkungan kerja yang dimiliki juga kurang mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menunjang terselesaikannya pekerjaan karena sirkulasi udara dan temperatur yang ada disekitar tempat kerja dirasa mengganggu dan dekorasi tempat kerja yang kurang menarik. Hal tersebut menyebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi turun karena Pegawai Negeri Sipil merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh kinerja yang baik.

Kinerja dalam instansi dianggap menjadi salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan instansi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Rumusan Masalah : 1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso? 2. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso? 3. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan situasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:95) definisi lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:88) :

1. Penerangan/cahaya.
2. Temperatur.
3. Kelembaban.
4. Sirkulasi udara.
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis.
7. Bau-bauan
8. Tata warna
9. Dekorasi.
10. Musik
11. Keamanan

Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey, Blanchard, Kenneth, & Johnson (dalam jurnal Aisyah, I., & Dewi, S. W. K. 2015:103) perilaku dan kepemimpinan itu bersifat situasional. Dalam model kepemimpinan situasional, tidak ada kepemimpinan yang dapat dinyatakan paling baik dari kepemimpinan lainnya.

Indikator Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey :

1. Mengarahkan (*telling*)
2. Melatih (*selling*)
3. Menggalang partisipasi (*participating*)
4. Mendelegasikan (*delegating*)

Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Mangkunegara (2011:78) menyatakan bahwa “kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *JobPerformance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2011:18)

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Supervisi yang diperlukan
4. Reliabilitas
5. Konservasi

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso

H₁₀ : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) kabupaten bondowoso

H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso

H₂₀ : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten

Bondowoso

H3₁ : Terdapat pengaruh kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso

H3₀ : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian** : Lokasi tersebut tempat peneliti bekerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso; Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pada bulan Maret sampai dengan Juni 2024.

Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso, sejumlah 40 orang.

Sumber Data

Sumber data yang dapat diperoleh, yaitu : Data primer dan Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data ada beberapa cara yang harus dilakukan yaitu:

- a. Teknik Kuesioner/ Angket,
- b. Observasi,
- c. Teknik wawancara,
- d. Teknik Dokumentasi

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas angka dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan, uji ini menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagaimana seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2010:228).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan" (Singarimbun dan Sofyan Efendi, 2010:140).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai berikut: Dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Nilai cut off tolerance $< 0,1$ dan $VIF > 10$ (berarti terdapat multikolonieritas).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai negeri sipil

α = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepemimpinan Situasional

e = Error

Uji Hipotesis

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:39). H_0 akan diterima (H_1 ditolak) pada tingkat kepercayaan tertentu jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini variabel bebas ke-i yang diuji tidak mempengaruhi variabel tidak bebas atau variabel bebas ke-i tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya H_0 akan ditolak (H_1 diterima) pada tingkat kepercayaan tertentu jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga variabel bebas ke-i yang diuji mempengaruhi variabel tidak bebas.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas).

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan angka probability signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan angka probability signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Cara memperoleh F_{tabel} yaitu:

$$df_1 = k-1$$

$$df_2 = n-k$$

Dimana :

df = *Degree Of Freedom*

n = Jumlah sampel

k = Jumlah Variabel bebas dan variabel terikat

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi/ R^2 digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentasi variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Persepsi responden mengenai Lingkungan Kerja

Berdasarkan Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diatas tanggapan responden mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan Kinerja Pegawai negeri sipil yang merasa dibutuhkan Adanya Penerangan di setiap ruangan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso yang sebagian besar responden memberikan jawaban ragu ragu yakni sebesar 14 orang atau 35%, kemudian Penerangan di setiap area Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso, didominasi jawaban terbanyak responden adalah ragu ragu yakni sebanyak 14 orang atau 35%, sedangkan Adanya pencahayaan di setiap ruangan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso, responden memberikan jawaban ragu ragu dan setuju yakni sebanyak 13 orang atau 32,5 %. Dan Temperatur ruangan dirasakan nyaman oleh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso dijawab oleh responden dengan jawaban tidak setuju 11 orang atau 27,5 % serta tidak merasakan kelembaban diruang kerja pada Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso dijawab responden ragu ragu 10 orang atau 25 %. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso terdapat ventilasi di setiap ruangan sehingga membuat ruangan segar dengan jawaban setuju dan ragu ragu sebesar 13 orang atau 37,5%. Pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso merasakan kebisingan selama bekerja dijawab responden dengan setuju sebanyak 15 orang atau 37,5% sedangkan untuk pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso merasakan getaran mekanis selama bekerja didominasi jawaban responden dengan sangat setuju yakni 11 orang atau 27,5%. Jawaban Responden untuk pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso merasakan bau tidak sedap dijawab tidak setuju sebesar 13 orang atau 32,5% dan pernyataan Ruangan bekerja Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso disediakan pewangi ruangan dijawab responden dengan setuju sebanyak 13 orang atau 32,5%. Pernyataan Prasarana Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memiliki tata warna yang cerah dijawab responden dengan ragu ragu sebanyak 13 orang atau 32,5%, adapun pernyataan Dekorasi ruangan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso enak dipandang mata direspon responden dengan jawaban ragu ragu yakni 11 orang atau 27,5% dan Dekorasi ruangan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso indah banyak

didominasi dengan jawaban tidak setuju sebanyak 13 orang atau 32,5% serta pernyataan Dibeberapa ruangan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso dimainkan suara musik dijawab responden dengan jawaban ragu ragu, setuju, sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Pernyataan Adanya Penjaga di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso jawaban responden didominasi dengan jawaban ragu ragu sebanyak 13 orang atau 32,5% dan Adanya kamera CCTV di Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso rata rata responden menjawab ragu ragu sebanyak 11 orang atau 27,5%.

Persepsi Responden mengenai Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memiliki orientasi tugas yang tinggi responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebesar 15 orang atau 37,5%. Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memiliki orientasi rendah kepada bawahan sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 15 orang atau 37,5%. Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso mengarahkan bawahan untuk mempelajari tugasnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah ragu ragu dan tidak setuju yakni sebanyak 14 orang atau 35% ,sedangkan Dengan adanya tugas yang tinggi, pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan kesempatan orientasi tugas kepada bawahan untuk bersedia menerima secara penuh jawaban setuju yakni sebanyak 11 orang atau 27,5%, dan Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan kepercayaan kepada bawahan dijawab oleh responden dengan tidak setuju sebanyak 13 orang atau 32,5%. Pernyataan Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan dukungan kepada bawahan mayoritas dijawab setuju oleh 14 responden atau 35% dan Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan apresiasi atas kemampuan bawahan mayoritas dijawab ragu ragu yakni 13 orang atau 32,5% serta pernyataan Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan motivasi kepada bawahan agar prestasi meningkat, responden menjawab ragu ragu dengan 11 orang atau 27,5%. Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar pernyataan direspon dengan jawaban tidak setuju oleh 13 responden atau 32,5% sedangkan Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memotivasi bawahan agar menjadi lebih percaya diri jawaban responden ragu ragu, setuju dan sangat setuju yakni 10 orang atau 25%. Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso mengandalkan Pegawai Negeri Sipil yang cukup berpengalaman direspon dengan jawaban ragu ragu sebanyak 13 orang atau 32,5% dan Pernyataan Pimpinan Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso memberikan tanggung jawab kepada Pegawai Negeri Sipil sesuai jabatan didominasi dengan jawaban ragu ragu oleh responden 11 orang atau 27,5%, dari sini dapat dikatakan kepemimpinan situasional mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.

Persepsi Responden mengenai Kinerja Pegawai negeri sipil

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tanggapan responden Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso mampu melaksanakan

pekerjaan sesuai standar responden memberikan jawaban ragu ragu yakni sebesar 13 orang atau 32,5,%. Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso bekerja secara efektif karena didukung sumber daya lainnya responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 13 orang atau 32,5%. Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso bekerja secara efisien karena didukung sumber daya lainnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju dan ragu ragu yakni sebanyak 12 orang atau 30% ,sedangkan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target responden memberikan jawaban ragu ragu yakni sebanyak 14 orang atau 35 %, dan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dijawab oleh responden dengan ragu ragu sebanyak 16 orang atau 40 %. Pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso melaksanakan setiap pekerjaan secara aman mayoritas dijawab tidak setuju dan ragu ragu oleh 11 responden atau 27,5% dan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso melaksanakan aktivitas untuk memastikan pekerjaan lainnya lancar mayoritas dijawab ragu ragu yakni 15 orang atau 37,5,% serta pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso konsisten menjaga kepercayaan yang ada responden menjawab tidak setuju dengan 13 orang atau 32,5%. Sedangkan pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso menjaga semua failitas kantor dijawab responden dengan ragu ragu sebanyak 16 orang atau 40% dan pernyataan Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial P3AKB Kabupaten Bondowoso melestarikan lingkungan di sekitar kantor pernyataan direspon dengan jawaban ragu ragu oleh 14 responden atau 35%.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel Hasil pengujian validitas atas Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Situasional dan kinerja pegawai negeri sipil

Variabel Penelitian <i>Sig</i>	rhitung	rtabel		Valid/ tidak valid
A. Lingkungan Kerja				
X1.1	0,668	0,312	0,000	Valid
X1.2	0,627	0,312	0,000	Valid
X1.3	0,636	0,312	0,000	Valid
X1.4	0,513	0,312	0,001	Valid
X1.5	0,408	0,312	0,009	Valid
X1.6	0,630	0,312	0,000	Valid
X1.7	0,507	0,312	0,000	Valid
X1.8	0,397	0,312	0,011	Valid
X1.9	0,466	0,312	0,002	Valid
X1.10	0,572	0,312	0,000	Valid
X1.11	0,419	0,312	0,007	Valid
X1.12	0,427	0,312	0,006	Valid

X1.13	0,407	0,312	0,009	Valid
X1.14	0,375	0,312	0,017	Valid
X1.15	0,419	0,312	0,007	Valid
X1.16	0,427	0,312	0,006	Valid

B. Kepemimpinan

X2.1	0,810	0,312	0,000	Valid
X2.2	0,841	0,312	0,000	Valid
X2.3	0,843	0,312	0,000	Valid
X2.4	0,585	0,312	0,000	Valid
X2.5	0,830	0,312	0,000	Valid
X2.6	0,490	0,312	0,001	Valid
X2.7	0,379	0,312	0,016	Valid
X2.8	0,385	0,312	0,014	Valid
X2.9	0,796	0,312	0,000	Valid
X2.10	0,330	0,312	0,038	Valid
X2.11	0,379	0,312	0,016	Valid
X2.12	0,385	0,312	0,014	Valid

C. Kinerja Pegawai

Y.1	0,483	0,312	0,002	Valid
Y.2	0,562	0,312	0,000	Valid
Y.3	0,370	0,312	0,019	Valid
Y.4	0,672	0,312	0,000	Valid
Y.5	0,708	0,312	0,000	Valid
Y.6	0,335	0,312	0,035	Valid
Y.7	0,692	0,312	0,000	Valid
Y.8	0,378	0,312	0,016	Valid
Y.9	0,673	0,312	0,000	Valid
Y.10	0,690	0,312	0,000	Valid

Berdasarkan table diatas yakni hasil pengujian validitas dari tiga variabel penelitian yakni Lingkungan kerja, Kepemimpinan Situasional, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan 38 butir pernyataan, maka dapat dikatakan semua pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai *corrected itemtotal correlation* diatas dari 0,312 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas lingkungan kerja, Kepemimpinan Situasional, dan kinerja pegawai negeri sipil

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,726	Reliabel
Kepemimpinan Situasional (X2)	0,745	Reliabel
Kinerja pegawai negeri sipil (Y)	0,735	Reliabel

Berdasarkan penghitungan dengan bantuan program komputer SPSS. 23,0 Nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas, pada variable X1,X2 yaitu Lingkungan kerja, dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,726 sedangkan Kepemimpinan Situasional dengan *Cronbach Alpha* sebesar 0,745 Demikian juga dengan kinerja pegawai

negeri sipil yang merupakan variable Y mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,735 dengan indek reliabilitas semua lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel (tinggi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 yakni hasil olahan data regresi, maka persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 20,450 - 0,120X_1 + 0,412X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat di interpretasikan atau dijelaskan sebagai berikut :

α = 20,450 merupakan nilai *constant*, yang diartikan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Situasional *constant*, kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso

β_1 = -0,120 artinya setiap peningkatan satu satuan variable lingkungan kerja dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *constant*, maka akan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso sebesar -0,120 .

β_2 = 0,412 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan situasional dengan asumsi variable bebas yang lain tetap / *constant*, maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DINSOS P3AKB) Kabupaten Bondowoso sebesar 0,412.

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 dan lebih besar dari 5% (0,200 > 0,05) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan. Pengujian ke normalan data dilakukan menggunakan *Kolmogorov - Smirnov* (Imam Ghazali, 2011:160 165).

Uji Multikolinieritas

Table Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,191	VIF < 10 (Tidak terjadi multikol)
Kepemimpinan Situasional	2,191	VIF < 10 (Tidak terjadi multikol)

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa t statistic menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu e_i atau *erreor absolute*, hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel lebih dari 0,05 (0,389 > 0,05) dan (0,023 < 0,05) . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan kerja karena nilai sig (0,389 > 0,05) dan ada gejala heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan Situasional karena nilai sig (0,023 < 0,05).

Uji Parsial (Uji t)

Table Uji T

Variabel	Koef. Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
----------	---------------	----------	------	------------

Lingkungan kerja	0,792	-,789	0,435	Tidak Signifikan
Kepemimpinan situasional	0,943	2,383	0,022	Signifikan

Berdasarkan perhitungan uji t dapat dilihat pada table diatas diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil (Y)

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil (Y) diperoleh t hitung sebesar -,789 dan lebih kecil dari t tabel sebesar 2,02108 ($-,789 < 2,02108$) dan nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,435 > 0,05$). Karena tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5% maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil diterima (H_1 diterima).

2. Pengaruh variabel Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil (Y)

Pengaruh variabel Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,383 dan lebih besar dari t tabel sebesar 2,02108 ($2,383 > 2,02108$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,022 < 0,05$). Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel Kepemimpinan situasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil ditolak (H_2 ditolak).

Uji Simultan (Uji F)

Table Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190,329	2	95,165	3,732	,033 ^b
	Residual	943,387	37	25,497		
	Total	1133,716	39			

Dari table didapat nilai F hitung sebesar 3,732 dengan probabilitas 0.033 karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai negeri sipil atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, dan kepemimpinan situasional secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,410 ^a	0,168	0,123	5,0494509

Berdasarkan table diatas hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja (X1), dan kepemimpinan situasional (X2) terhadap kinerja (Y) seperti pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,168, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja, kepemimpinan situasional) mempunyai kontribusi sebesar 16,8 % terhadap variable terikat (kinerja) dengan tingkat ketetapanannya rendah ,dan sisanya sebesar 83,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso
3. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bondowoso.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan saran yaitu : Untuk peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, lingkungan kerja yang baik perlu dijaga dan kepemimpinan situasional lebih dimaksimalkan sehingga pegawai lebih semangat bekerja guna mencapai tujuan instansi

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Papa Abdul Azis dan Ibu Nifi Agustini yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya karena tiada seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua dan terimalah persembahkan bakti dan cintaku untuk untuk kalian.
2. Istri tercinta Melinda Suciatin Nofus dan anakku Shanum Almahyra Melingga serta Saudaraku Siska Desi Wijayanti yang juga memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti.
3. Terima kasih kepada dosen-dosen dan pihak-pihak lain yang telah banyak mendukung dan membantu sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kenerja*, PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Arifin, Rois, dkk, 2003. *Perilaku Organisasi*, Malang: Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Banyumedia

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Blanchard, Ken & Hersey, Paul, 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendedagunaan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina, 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan. Manajemen*, Edisi kedua, Cetakan Pertama
- Fayol Henry, 2020, *Manajemen Pengantar*, UPPSTIM YKPN, Edisi Revisi
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata
- Hidayat A.A. 2005. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1* Edisi Ketujuh. Jakarta : Elangga
- Mangkunegara, A.A .P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A, 2008. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Nazir, Moh. 2010. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Panggabean, M.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P., 2011, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P.S dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Subroto, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suprayogi, Ugi. 2011. *Penelitian Tindakan dalam Pendidikan Nonformal*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufik, M.A. 2015. *Merancang Kuesioner*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. 2013 *"Kepemimpinan Dalam Manajemen"* Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Tukiran dan Mustafidah, Hidayati. 2014. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widarjono, A. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Peraturan - Peraturan

- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota