

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



AMMAR SAFUAN RAMADHAN

2022110098

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :

AMMAR SAFUAN RAMADHAN

2022110098

Prabumulih, 15 Juni 2026

Pembimbing II

Pembimbing I

Am.

Amandin, S.Pt., M.M

NUPTK. 4139766667130373

Resi Marina, S.E., M.Si.

NUPTK 3958755656300002

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih" telah dipertahankan tim penguji skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 15 Juni 2026.

Prabumulih, 15 Juni 2026
Tim penguji tugas akhir

Ketua :
Amandin, S.Pt., M.M.
NUPTK. 4139766667130373

Anggota :
1. Resi Marina, S.E., M.Si.
NUPTK. 3958755656300002

2. Romsa Endreksen, S.P., M.M.
NUPTK. 9845750651130112

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ammar Safuan Ramadhan

Nim : 2022110098

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 15 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Ammar Safuan Ramadhan

2022110098

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Ammar Safuan Ramadhan, 2022110098, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 54 pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,211 dan X_2 sebesar 0,167. Dan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} X_1 $4,138 > 1,675$ dan X_2 $3,490 > 1,675$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,1$. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 37,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 62,4% lain di luar penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai oleh karena itu, Sekretariat DPRD Kota Prabumulih perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The Influence of Democratic Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Prabumulih City

Ammar Safuan Ramadhan, 2022110098, 2026

This study aims to examine the influence of democratic leadership style and work environment on employee performance at the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Prabumulih City. This research employed a quantitative as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that democratic leadership style and work environment have a positive and significant influence on employee performance. This is evidenced by the regression coefficients of 0.211 for the democratic leadership style variable (X_1) and 0.167 for the work environment variable (X_2). Furthermore, the t-test results show that the calculated t-values for democratic leadership style and work environment are 4.138 and 3.490, respectively, both of which exceed the t-table value of 1.675, with a significance value of 0.001, which is lower than the significance level of 0.10. In addition, the coefficient of determination (R^2) of 0.376 indicates that democratic leadership style and work environment jointly explain 37.6% of the variance in employee performance, while the remaining 62.4% is influenced by other factors not examined in this study. Based on these findings, it can be concluded that democratic leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance. The more effectively a democratic leadership style is implemented and the more conducive the work environment becomes, the higher the level of employee performance. Therefore, the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Prabumulih City is expected to consistently implement a democratic leadership style and foster a work environment that is comfortable, safe, and supportive in order to further enhance employee performance.

Keywords: Democratic Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih”**. Proposal ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Kaprodi Manajemen Universitas Prabumulih
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan mengantarkan

penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

7. Sekretaris Sekretariat DPRD Kota Prabumulih beserta jajaran pegawainya yang dilibatkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.

Prabumulih, 15 April 2026

Penulis

Ammar Safuan Ramadhan

Nim. 2022110098



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis	6
2.1.1.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	6
2.1.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Demokratis	9
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis	9

2.1.2 Lingkungan kerja.....	10
2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja	12
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Kinerja Pegawai	14
2.1.3.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3.2 Indikator Kinerja.....	15
2.2 Penellitian Terdahulu.....	15
2.3 Kerangka Pemikiran	17
2.4 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Metode Penelitian.....	19
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	19
3.3 Populasi Dan Sampel.....	19
3.3.1 Populasi.....	19
3.3.2 Sampel	20
3.4 Jenis dan Sumber Data	21
3.4.1 Jenis Data.....	21
3.4.2 Sumber Data	21
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	21
3.5.1 Variabel Penelitian	21
3.5.2 Definisi Operasional	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.7 Instrumen Penelitian.....	24
3.7.1 Uji Validitas	24
3.7.2 Uji Reliabilitas	25

3.8 Uji Asumsi Klasik	25
3.8.1 Uji Normalitas.....	25
3.8.2 Uji Heterokedastisitas	25
3.8.3 Uji Multikolineritas.....	26
3.8.4 Uji Regresi Linear Berganda	26
3.9 Uji Hipotesis.....	26
3.9.1 Uji Parsial (uji t)	26
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	27
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.1.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD.....	28
4.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.....	28
4.1.2.1 Visi	28
4.1.2.2 Misi	28
4.1.3 Struktur Organisasi	29
4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi	29
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Karakteristik Responden	38
4.2.1.1 Karakteristik Berdasrkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	38
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai	40
4.2.2 Hasil Penelitian.....	40

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1).....	41
4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	41
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	42
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	43
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.3.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	46
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	46
4.3.3.2 Uji Multikolineritas.....	48
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastitas	48
4.4 Metode Analisi Data.....	49
4.4.1 Uji Refressi Linier Berganda.....	49
4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial).....	50
4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	51
4.4.4 Koefisien Determinasi (R2).....	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V PENUTUP.....	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
RIWAYAT HIDUP	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3 . 1 Operasional Variabel.....	22
Tabel 3 . 2 Pengukuran Skala Likert.....	24
Tabel 4 . 1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4 . 2 Responden Menurut Usia.....	39
Tabel 4 . 3 Responden Menurut Pendidikan.....	39
Tabel 4 . 4 Responden Menurut Lama Kerja	40
Tabel 4 . 5 Responden Menurut Status Pegawai	40
Tabel 4 . 6 Responden engenai X1	41
Tabel 4 . 7 Responden Mengenai X2.....	42
Tabel 4 . 8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	43
Tabel 4 . 9 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4 . 10 Hasil Uji Reliabiilitas.....	46
Tabel 4 . 11 Hasil Uji Multikolineritas.....	48
Tabel 4 . 12 Hasil Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4 . 13 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4 . 14 Hasil Uji F.....	52
Tabel 4 . 15 Hasil Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	29
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	47
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian.....	60
Lampiran 2 : Kartu Bimbingan.....	61
Lampiran 3 : Kuisioner Penelitian	68
Lampiran 4 : Tabulasi Responden.....	72
Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi	76
Lampiran 6 : Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih ...	83
Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian	84
Lampiran 8 : Riwayat Hidup.....	85



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
APBD	: Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DIM	: Daftar Inventarisir Masalah
N	: Netral
SPSS	: <i>Statistical Package For Social Scince</i>
SS	: Sangat Setuju
STS	: Sangan Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang memiliki peran sentral dan menjadi pelaku utama dalam setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal akan mempermudah organisasi dalam mewujudkan target yang telah ditetapkan. Sebaliknya manajemen sumber daya manusia yang kurang efektif dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi peran pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki arti penting dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi. Karena itu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang dimilikinya (Malang et al., 2025). Dengan ini bahwa peran pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat penting dalam menjaga kelancaraan operasional organisasi. Dengan demikian keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para pegawai.

Kepemimpinan menunjukkan kapasitas seorang pemimpin dalam merumuskan arah dan tujuan organisasi mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, memberi motivasi kepada bawahan, serta membangun suasana kerja yang mendukung sehingga para anggota organisasi terdorong untuk berkerja secara efektif dan produktif. Dengan demikian kepemimpinan dipahami sebagai suatu fenomena yang bersifat multidimensi yang melibatkan unsur perilaku, psikologis, situasional, serta hubungan timbal balik antara pemimpin dan para pengikutnya. Gaya kepemimpinan demokratis saat ini dipandang sebagai kepemimpinan yang sesuai karena menuntut keterlibatan aktif seorang pemimpin dalam berbagai kegiatan organisasi pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberikan arahan tetapi juga terbuka terhadap saran dan masukan dari bawahannya. Menurut (Kusuma et al., 2024) gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemimpin dengan gaya ini berperan sebagai pembimbing, pelatih, pengambil keputusan, sumber motivasi, serta penegak keadilan yang memiliki

integritas dan etika moral yang tinggi. Seorang pemimpin dituntut untuk menjadi teladan positif bagi anggota timnya sehingga penerapan peran kepemimpinan yang efektif menjadi hal yang krusial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja juga merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi penerapan lingkungan kerja yang baik akan mendorong terciptanya kualitas pegawai yang tinggi sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja tempat pegawai menjalankan aktivitasnya, lingkungan kerja memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai lingkungan kerja mencakup kondisi material dan psikologis yang terdapat di dalam organisasi. Menurut Estiana *et al*, (2023) Lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang dengan hal ini organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang layak dan mendukung baik dari segi fisik dan nonfisik, lingkungan kerja fisik mencakup penataan ruang kantor yang nyaman, kebersihan lingkungan kerja, sirkulasi udara yang baik, serta pencahayaan yang memadai. Sementara itu lingkungan nonfisik meliputi suasana kerja yang kondusif, hubungan harmonis antar pegawai, serta komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan dengan tersedianya fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung aktivitas pegawai maka semangat kerja akan meningkat dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang tidak mudah untuk dikelola karena setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan variasi kemampuan tersebut memengaruhi tingkat efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi karena pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi cenderung melaksanakan tugasnya secara lebih efisien dan produktif. Dengan demikian apabila kinerja pegawai suatu organisasi berjalan dengan baik maka seluruh aktivitas kerja pun

dapat terlaksana secara optimal dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Syahla *et al.*, 2024)

Sekretariat DPRD Kota Prabumulih berfungsi sebagai unsur pendukung administrasi serta penyedia layanan bagi pelaksanaan tugas-tugas DPRD baik dalam bidang legislasi, anggaran, maupun pengawasan dengan demikian kualitas serta kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan lembaga tersebut. Fenomena yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir hal ini tercermin dari produktivitas kerja yang cenderung rendah, keterlambatan penyelesaian tugas administratif serta indeks kepuasan kerja yang stagnan kondisi ini mengindikasikan adanya masalah struktural yang belum terselesaikan terutama terkait pola kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja. Salah satu faktor yang memperburuk situasi ini adalah gaya kepemimpinan yang cenderung kurang demokratis di mana proses pengambilan keputusan masih didominasi oleh pimpinan sementara keterlibatan pegawai dalam proses tersebut relatif minim, minimnya pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan tidak hanya menurunkan motivasi tetapi juga berdampak pada rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi yang pada akhirnya memengaruhi capaian kerja.

Kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik turut menjadi perhatian, beberapa pegawai mengeluhkan pencahayaan ruangan yang kurang baik dan tata ruang kantor yang kurang efisien, lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut berpotensi menimbulkan stress kerja, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian produktivitas optimal dalam konteks organisasi pemerintahan, kondisi ini tentu mengurangi kualitas pelayanan administrasi yang diberikan kepada anggota DPRD maupun Masyarakat. Dengan demikian, penting untuk menelaah bagaimana gaya kepemimpinan demokratis dan kondisi lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat ditemukan strategi perbaikan yang relevan dan berbasis bukti ilmiah untuk meningkatkan kinerja aparatur secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih
2. Bagi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan Sekretaris DPRD Kota Prabumulih serta memperbaiki lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi akademisi dapat digunakan sebagai informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan di atas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Variabel kepemimpinan yang dikaji hanya terbatas pada gaya kepemimpinan demokratis. Lingkungan kerja yang diteliti yaitu lingkungan kerja fisik seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, serta kenyamanan ruang kerja serta suasana kerja secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang menjadi fokus penelitian dibatasi pada kinerja individual yang mencakup efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kompensasi, kompetensi, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sebagai responden dan menggunakan data sesuai dengan kondisi aktual pada tahun penelitian, tanpa menelaah perkembangan kinerja dalam jangka panjang.

BAB II

TIINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah bentuk kepemimpinan modern yang bersifat partisipatif di mana seorang pemimpin melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin dengan gaya ini berperan sebagai fasilitator yang mendorong terjadinya komunikasi dua arah dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka. Karakteristik kepemimpinan demokratis mencakup pelimpahan tanggung jawab, keaktifan, pengambilan keputusan secara kolektif, serta sikap empati terhadap bawahan. Pendekatan ini diyakini dapat menumbuhkan rasa memiliki tanggung jawab dan motivasi kerja di antara anggota organisasi (Bachtiar *et al.*, 2025). Gaya kepemimpinan demokratis dianggap lebih efektif karena dengan kepemimpinan yang mengikutsertakan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah melalui diskusi bersama, pemimpin dengan pendekatan ini memperhatikan masukan dari semua pihak dan menghormati kemampuan masing-masing anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Mufti *et al.*, 2024).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang menekan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi dua arah, kerja sama, dan diskusi bersama. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menghargai masukan bawahan, membagi tanggung jawab, dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka. Pendekatan ini mampu meningkatkan rasa memiliki, motivasi, serta tanggung jawab anggota dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam menjalankan suatu organisasi terdapat banyak jenis kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin. Menurut (Khodijah *et al.*, 2023) mengemukakan pendapatnya mengenai jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini umumnya diasosiasikan dengan sikap otoriter dan bersifat diktatorial dalam model ini pemimpin mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan anggota sama sekali setiap keputusan ditetapkan oleh pemimpin dan anggota hanya bertugas menerima serta melaksanakannya. Keunggulan dari gaya kepemimpinan tersebut adalah proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat karena tidak memerlukan diskusi atau musyawarah panjang namun kelemahannya adalah potensi munculnya ketidakpuasan dan penolakan dari anggota sehingga keputusan yang dibuat bisa dijalankan secara kurang optimal. Fokus utama gaya kepemimpinan ini adalah pada peningkatan produktivitas kerja tetapi dengan tingkat empati yang rendah terhadap kondisi maupun perasaan anggota, pemimpin juga cenderung tertutup terhadap informasi organisasi dan jarang membagikannya kepada bawahannya selain itu pemimpin dengan gaya ini biasanya kurang responsif terhadap kritik, saran, maupun pendapat dari orang lain.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter tipe kepemimpinan ini justru membuka ruang bagi masukan, ide, serta kritik dari para anggotanya pemimpin memandang bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang sama pentingnya. Ketika muncul suatu permasalahan pemimpin dengan gaya ini cenderung menggunakan pendekatan persuasif dan melibatkan anggota dalam pembahasan solusi karena itu keputusan yang dihasilkan umumnya lebih mudah diterima oleh anggota sebab mereka merasa kebutuhannya diakomodasi dan dipertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez-Faire*)

Gaya kepemimpinan ini berangkat dari keyakinan bahwa anggota tim memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas secara efektif tanpa membutuhkan banyak intervensi dari pemimpin. Dalam gaya *Laissez-faire*, anggota diberi

kebebasan untuk bekerja sesuai minat dan kompetensi masing-masing. Pemimpin berfungsi lebih sebagai fasilitator atau pendukung dibandingkan sebagai pengendali utama. Ia memastikan bahwa seluruh anggota memahami visi dan tujuan organisasi, namun memberikan keleluasaan penuh bagi mereka untuk menentukan metode dalam mencapainya. Meskipun demikian, pemimpin dengan gaya ini cenderung kurang memberikan arahan maupun pengawasan. Model kepemimpinan ini membutuhkan tingkat otonomi dan fleksibilitas yang tinggi, sehingga lebih sesuai diterapkan pada tim yang kompeten, berpengetahuan luas, dan memiliki kepercayaan diri yang kuat.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi

Pemimpin dengan gaya ini biasanya menitikberatkan perhatian pada pencapaian target mereka mendorong anggota tim untuk mengarahkan seluruh energi dan perhatian pada tujuan yang telah ditetapkan. Aspek-aspek terkait kepribadian atau hal lain yang tidak relevan dengan tujuan cenderung diabaikan. Kelemahan dari gaya ini adalah kecenderungan pemimpin untuk berpikir secara sempit dan terkadang salah menentukan fokus. Padahal, seorang pemimpin idealnya mampu melihat suatu persoalan dari berbagai perspektif agar kepemimpinannya memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard pada tahun 1960–1982 dengan fokus pada perilaku pemimpin dan penerapannya dalam proses pengambilan keputusan. Model ini dikenal sebagai kepemimpinan situasional atau kontingensi. Dasar pemikirannya adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu paling tepat untuk setiap kondisi. Oleh karena itu, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan berbagai faktor, seperti karakteristik pemimpin, kondisi pengikut, situasi organisasi, struktur kekuasaan, serta dinamika kelompok.

2.1.1.2 Karakteristik Kepemimpinan Demokratis

Menurut Rina *et al* (2024) adapun karakteristik utama dari kepemimpinan demokratis yaitu:

1. Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis senantiasa menghargai keberagaman individu dengan menyadari serta menghormati perbedaan kemampuan setiap anggota
2. Pemimpin juga menciptakan suasana kerja yang menjunjung sikap saling menghormati di mana kelebihan maupun kelemahan masing-masing anggota diakui sebagai bagian penting dari budaya organisasi
3. Kepemimpinan demokratis menjamin bahwa seluruh anggota memperoleh hak dan peluang yang setara untuk menunjukkan kemampuan berprestasi dan mengembangkan diri.
4. Pemimpin juga berusaha bersikap adil dengan menyediakan kesempatan berkembang secara merata dalam lingkungan kerja yang kompetitif namun tetap sehat.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan karakteristiknya menurut (mustika *et al.*, 2023). Antara lain sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan secara kolektif
Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis biasanya berpartisipasi bersama bawahannya dalam menentukan keputusan dan menjalankan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara kolektif.
2. Mengakui dan menghargai potensi individu
Dalam gaya kepemimpinan demokratis setiap anggota dipandang memiliki kemampuan yang bernilai. pemimpin siap menghargai keahlian tiap individu dan memanfaatkannya secara maksimal sesuai kebutuhan waktu dan kondisi yang berlaku.
3. Terbuka terhadap kritik dan masukan
Menerima kritik, saran, maupun pandangan dari bawahan merupakan hal yang biasa dalam organisasi. Sikap tersebut membantu individu

untuk meningkatkan kemampuan diri, mengoptimalkan potensi, serta mengambil pelajaran dari kekeliruan sebelumnya.

4. Berpartisipasi dalam kerja sama tim

Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat berkolaborasi secara langsung dengan bawahannya, turut berpartisipasi dalam penyelesaian tugas, serta menciptakan kerja sama tim yang kuat.

2.1.2 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan tugasnya setiap hari suasana kerja yang nyaman dan mendukung akan menumbuhkan rasa aman serta membantu pegawai bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kondisi emosional pegawai ketika seseorang merasa cocok dengan lingkungan kerjanya ia cenderung lebih betah memanfaatkan waktu kerja dengan efektif serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini meliputi hubungan antara atasan dan bawahan serta kondisi fisik tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya (Estiana *et al.*, 2023). Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan rasa aman, tenang, dan nyaman, sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih optimal (Indrayana *et al.*, 2024). Pernyataan menurut (Anggraini *et al.*, 2024) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dan atasan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dan tidak memenuhi kebutuhan pegawai tersebut dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan keharmonisan hubungan kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik dan *non* fisik yang ada di sekitar pegawai dan memengaruhi kenyamanan, rasa aman, serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman di dukung oleh sarana prasarana memadai dan hubungan kerja yang harmonis, mampu meningkatkan

fokus, motivasi, dan kinerja pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho, (2019) lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kelangsungan suatu perusahaan sehingga seorang pemimpin harus memberikan perhatian besar terhadap kenyamanan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam setiap kegiatan operasional perusahaan perlu merancang tata letak atau *layout* lingkungan kerja secara tepat dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang menjadi bagian dalam pembentukan lingkungan kerja tersebut. Menurut (Manalu, 2020) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi yang bersifat fisik di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan. Beberapa aspek fisik menunjukkan lingkungan kerja yang baik antara lain:

- a. Bangunan tempat kerja dirancang tidak hanya menarik tetapi juga mempertimbangkan aspek keselamatan kerja.
- b. Peralatan kerja tersedia dengan lengkap dan sesuai kebutuhan.
- c. Disediakan area untuk beristirahat seperti kafetaria atau ruang santai, baik di dalam perusahaan maupun di area sekitar yang mudah dijangkau karyawan.
- d. Terdapat fasilitas ibadah seperti masjid atau mushola untuk memenuhi kebutuhan spritual karyawan.
- e. Tersedianya sarana transportasi yang memadai baik transportasi khusus untuk pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang nyaman tercermin dari terbangunnya hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan pada dasarnya manusia bekerja bukan semata-mata untuk

memperoleh penghasilan tetapi juga sebagai bentuk aktivitas yang memberikan rasa kepuasan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal apabila kondisi lingkungan kerja mendukung. lingkungan kerja dianggap ideal ketika mampu memungkinkan individu bekerja secara optimal dalam keadaan yang sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan efek negatif dalam jangka panjang. Kondisi kerja yang kurang baik juga dapat menyebabkan kebutuhan waktu dan energi yang lebih besar serta menghambat tercapainya proses kerja yang efisien. Berikut ini beberapa faktor yang dijelaskan (Fikri *et al.*, 2025). Adapun faktor yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Suhu. Untuk meningkatkan produktivitas penting menciptakan lingkungan kerja dengan pengaturan suhu yang tepat, berada pada rentang yang nyaman bagi semua pekerja.
 - b. Kebisingan. Penelitian menunjukkan bahwa suara yang stabil dan dapat diprediksi tidak memberikan dampak negatif pada produktivitas namun suara yang muncul secara tiba-tiba justru dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja karyawan.
 - c. Penerangan. Kurangnya pencahayaan di tempat kerja dapat menimbulkan kelelahan mata dan ketegangan pencahayaan yang cukup dan berkualitas akan sangat membantu dan mendukung kenyamanan serta produktivitas pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.
 - d. Kualitas udara. Menghirup udara yang tercemar dapat berdampak buruk pada kesehatan di lingkungan kerja polusi udara dapat menyebabkan berbagai gangguan seperti sakit kepala, mata perih, kelelahan, hingga stres yang semuanya berpengaruh langsung pada kesejahteraan produktivitas pegawai.

2. Lingkungan Kerja *Non Fisik*

- a. Faktor lingkungan sosial. Kondisi keluarga seperti status keluarga, jumlah anggota, dan tingkat kesejahteraan, merupakan aspek sosial yang dapat berpengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.
- b. Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam struktur organisasi semakin luas pula kewenangan dan ruang gerakanya dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi. Dalam organisasi hubungan kerja terbagi menjadi dua yakni interaksi antar sesama karyawan dan hubungan komunikasi antara pegawai dengan atasan.
- d. Sistem informasi hubungan kerja. Sistem ini dapat berjalan secara efektif apabila komunikasi antar anggota berlangsung baik. Komunikasi yang terbuka membantu pegawai berinteraksi lebih mendalam, saling memahami sudut pandang serta mengurangi potensi kesalahpahaman yang dapat memicu konflik.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Susanti *et al.*, 2021) Adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas

Fasilitas adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran proses kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, aman, dan nyaman. Fasilitas meliputi kelengkapan fisik, peralatan kerja, teknologi, ruangan, serta dukungan pendukung lainnya yang membantu pegawai menyelesaikan tugas.

2. Kebisingan

Kebisingan adalah suara atau bunyi yang tidak diinginkan yang muncul dari aktivitas di lingkungan kerja dan dapat mengganggu konsentrasi, kenyamanan, serta kinerja pegawai.

3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan mekanisme pertukaran dan pergerakan udara di dalam ruang kerja yang bertujuan menjaga udara tetap segar, bersih,

serta berkualitas sehingga mampu menunjang kenyamanan dan kesehatan pegawai.

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah interaksi profesional anantara pegawai dengan rekan kerja maupun atasan dalam menjalankan tugas organisasi, yang mencakup kerja sama, komunikasi, koordinasi, dan keharmonisan dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu konsep yang digunakan untuk menilai hasil kerja individu dalam sebuah organisasi penilaian ini mencakup tingkat kontribusi pegawai dalam mencapai target instansi serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan (Subariyanti *et al.*, 2025). Kinerja merupakan pencapaian kerja yang di peroleh seorang individu atau suatu kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dimiliki, guna mendukung tercapai nya tujuan organisasi tanpa melakukan tindakan yang melanggar hukum, norma, maupun etika (Widodo *et al.*, 2022).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian kerja individu dalam memenuhi tugas, wewenang, dan tanggung jawab nya untuk memenuhi target organisasi.

2.1.3.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Salsabiila, (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Faktor ini mencakup kemampuan intelektual, keterampilan teknis, pengetahuan, serta kompetensi yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi tingkat kemampuan semakin besar peluang pegawai mencapai hasil kerja yang optimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau dan bersemangat untuk bekerja motivasi di pengaruhi oleh kebutuhan, harapan, insentif, serta kepuasan terhadap

pekerjaan. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik.

3. Faktor situasi

Faktor situasi meliputi kondisi lingkungan kerja ketersediaan sarana dan prasarana, iklim organisasi, serta dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai bekerja lebih produktif dan efektif.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Anggraini *et al.*, (2024) adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat ketelitian, kerapihan, kesesuaian, dan ketepatan hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah kemampuan pegawai dalam memanfaatkan dan mengelola waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu sesuai dengan standar dan batas waktu yang telah ditetapkan organisasi.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk berkolaborasi, berkontribusi, dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja maupun atasan dalam menyelesaikan tugas bersama guna mencapai tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan sebagai acuan bagi peneliti dalam

menyusun penelitian nantinya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bergita Rini. 2025	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Demokratis, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Administrasi Dan Keuangan Pada Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang.	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, budaya organisasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2.	Herudini Subaeriyanti. 2025	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja <i>Account Representative</i> Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>Account Representative</i> (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang.
3.	Ruslan Haerani. 2024	Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kompensasi finansial Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Camat Gangga Kabupaten Lombok Utara.	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja.
4.	David shandika Indrayana. 2024	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Wan Milanda Novita Sari. 2024	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan..	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Didik Subiyanto. 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Flores timur	maka dapat disimpulkan Variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada sekretariat daerah kabupaten Flores Timur. Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada sekretariat daerah kabupaten Flores

			Timur. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Aflakha Kammilatus Salsabiila. 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Asri Winanti Madyoningrum. 2022	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesehatan Provinsi Lampung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula jika diuji secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Annisa Nurhandayani. 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
10.	Sarah Aprilia. 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara.	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja

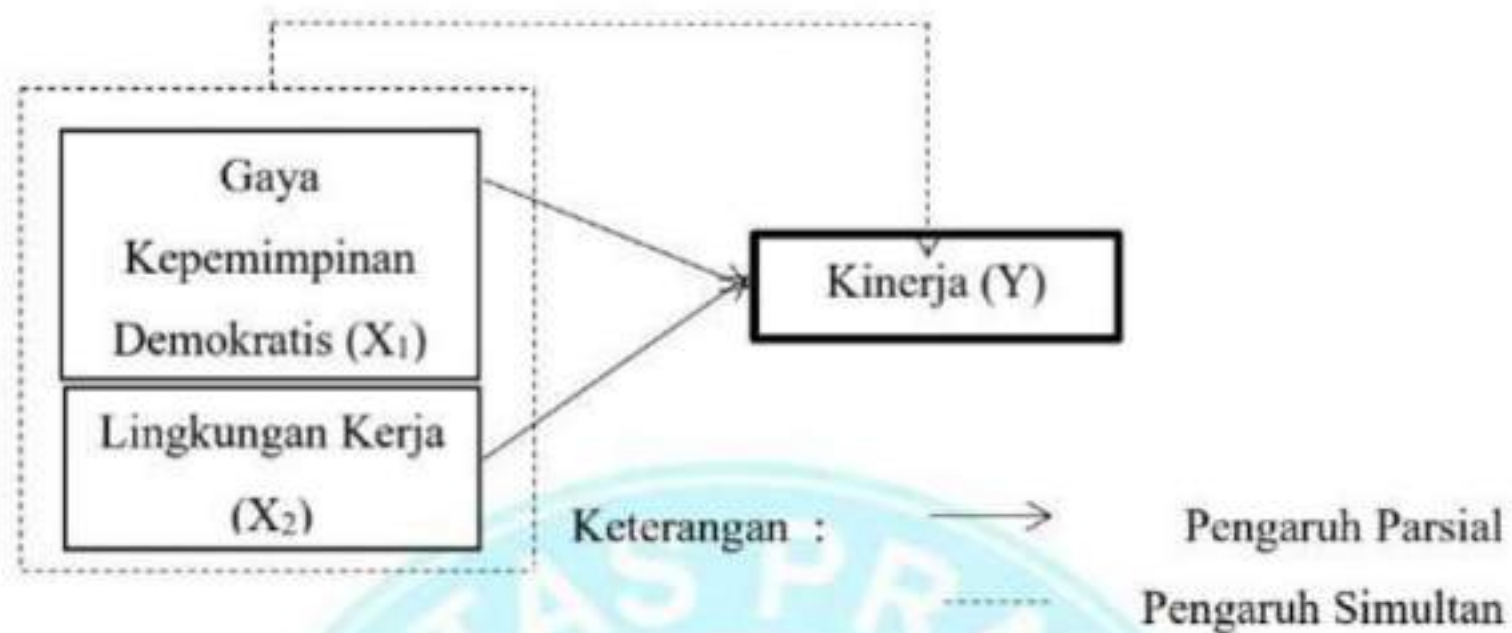
Sumber: Data Diolah, 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam memperjelas gambaran penelitian secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah, maka dibuat kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri atas: gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas atau independen serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen adapun konsep kerangka

pemikiran pada penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan suatu pernyataan yang berisikan dugaan sementara variabel yang akan diteili. Berdasarkan uraian gambar konsep kerangka pemikiran diatas maka penulis dapat menarik beberapa hipotesis yang dapat di jadikan sebagai pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

H2: Diduga lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

H3: Diduga gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2023) metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan paradigma positivisme digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen terstandar kemudian dianalisis secara numerik atau statistik dengan tujuan memberikan gambaran serta menguji hipotesis yang telah di rumuskan.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih Jalan Jenderal Sudirman No. 2 Prabumulih Barat Prabumulih Prabumulih Barat Kota Prabumulih Sumatera Selatan. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini sejak dikeluarkannya izin penelitian dalam waktu 7 bulan dimulai dari bulan November 2025 sampai bulan Maret 2026 yang meliputi penyajian dalam bentuk proposal dan proses bimbingan berlangsung.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024). Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang menjadi area generalisasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di teliti sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih yang berjumlah 115 pegawai, dengan jumlah pegawai yang berstatus PNS yaitu 34 pegawai, dan 81 pegawai dengan status PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja).

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2024) Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggotanya karena keterbatasan dan, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat mengambil sampel sebagai perwakilan dari populasi tersebut.

Teknik sampling adalah metode untuk memilih sampel yang mewakili populasi. Sampel merupakan sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penentuan sampel didasarkan pada hasil perhitungan teknik slovin dengan taraf kesalahan 10%

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (115)

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), disini sampling errornya 10%

Berikut perhitungan rumus slovin:

Perhitungan:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,10)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,01)}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1,15}$$

$$n = \frac{115}{2,15} = 53,49$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang di dapatkan untuk memudahkan penelitian adalah 54 responden. Peneliti menggunakann teknik sampel random sampling.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut veronica *et al* (2022) jenis data di bagi menjadi dua yaitu:

1. Data kualitatif, merupakan data yang berbentuk narasi atau deskripsi yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena atau kualitas sebuah fenomena yang tidak bisa di ukur secara numerik.
2. Data kuantitatif, merupakan data yang berbentuk angka pasti, yang dapat di ukur atau dapat di hitung menggunakan variabel angka atau bilangan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Veronica *et al* (2022) mengkategorikan jenis-jenis data, antara lain:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di kumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian dan disebut juga sebagai data asli.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang di gunakan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian atau data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan menggunakan pengumpulan data secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuisioner.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024).

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Menurut (Sugiyono 2024) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel-variabel bebas yang

digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2024) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang jelas dan terukur tentang konsep atau variabel yang digunakan dalam suatu penelitian atau analisis yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang tepat tentang bagaimana suatu konsep dapat diukur atau diamati dalam konteks tersebut. Definisi operasional dapat juga digunakan untuk dikaitkan dengan prosedur, indikator, dan kriteria spesifik sehingga memudahkan bagi peneliti dan pembaca untuk memahami cara pengumpulan data, serta bagaimana pengaruh atau hubungan antara variabel. Dapat dilihat dari tabel 3.1

Tabel 3 . 1 Operasional Variabel

NO.	Variabel	Definisi	Indikator	Kuisisioner
1.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	Gaya kepemimpinan demokratis adalah bentuk kepemimpinan modern yang bersifat partisipatif di mana seorang pemimpin melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama (Bachtiar <i>et al.</i> , 2025).	1. Pengambilan keputusan secara kolektif. 2. Mengakui dan menghargai potensi individu. 3. Terbuka terhadap kritik dan masukan. 4. Berpartisipasi dalam kerja sama tim. (Mustika <i>et al.</i> , 2023).	1-3 4-6 7-8 9-10
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan rasa aman, tenang, dan nyaman, sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih optimal (Indrayana <i>et al.</i> , 2024)	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja	1-3 4-6 7-8 9-10

3.	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah suatu konsep yang digunakan untuk menilai hasil kerja individu dalam sebuah organisasi penilaian ini mencakup tingkat kontribusi pegawai dalam mencapai target instansi serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan (Subariyanti et al., 2025).	1. Kualitas kerja 1-3 2. Kuantitas kerja 4-6 3. Waktu kerja 7-8 4. Kerjasama 9-10 (Anggraini et al., 2024)
----	------------------------	---	--

Sumber: Data diambil melalui internet, 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan agar bisa mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekreteriat DPRD Kota Prabumulih. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan menurut (Veronica *et al.*, 2022) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antar peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data.

3. Dokumen

Dokumen merupakan suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari hasil dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu baik dalam bentuk tulisan, gambar, ataupun karya monumental dari seseorang.

4. Kuisioner

Kuisioner merupakan suatu teknik dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan kepada orang lain yang berperan sebagai responden agar dapat menjawab pertanyaan dari peneliti.

Dalam penelitian ini kuisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2024) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif samapai sangat negatif yang menggunakan pengukuran skor skala, dapat dilihat tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3 . 2 Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak setuju	(TS)	2
Sangat tidak setuju	(STS)	1

Sumber: Buku Prof. Dr. Sugiyono (2023) data diambil tahun 2025

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat. Instrumen ini dapat berupa kuisioner, wawancara, observasi, dan harus dirancang dengan cermat agar dapat mengukur variabel yang ingin diteliti dengan tepat. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah atau sebaliknya, salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu

korelasi pearson product moment (pearson) dengan menggunakan metode corrected-total item correlation dan alat bantu dalam menguji alat ukur dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi software yang berupa program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriatna *et al* (2023) menunjukkan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan keteguhan atau konsistensi alat ukur yang sering kali dilengkapi dengan kuisioner. Untuk menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha merupakan metode untuk menghitung nilai ketergantungan. Nilai Cronbach's Alpha yang peneliti gunakan untuk menentukan reliabilitas adalah 0,70 dengan demikian jika nilai uji reliabilitas $> 0,60$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan yang digunakann untuk mengukur setiap variabel berada pada kategori tinggi atau dengan kata lain bahwa itu bisa dipercaya. Apabila nilai Crnobach's Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan kurang reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila nilai Crnobach's Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu prosedur statistik untuk menguji suatu data atau sampel yang berasal dari populasi apakah terdistribusi normal atau mendekati normal uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik distribusi, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitaran garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sahir (2022) Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Persyaratan dalam pengujian uji heterokedastisitas tersebut yaitu:

1. Apabila terjadi pola tertentu dimana titik-titik tersebut membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) menunjukkan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna. Untuk kriteria pengujiannya, yaitu jika nilai variance inflation factor (VIF) <10, maka model terbebas dari multikolineritas, apabila VIF >10 maka terdapat multikorelasi data.

3.8.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut (Sahir 2022) merupakan metode analisis yang terdiri dari lebih dua variabel independent dan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan

a	= konstanta
b ₁	= koefisien regresi untuk X ₁
b ₂	= Koefisien regresi untuk X ₂
Y	= variabel terikat yaitu kinerja pegawai
X ₁	= variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis
X ₂	= variabel bebas yaitu lingkungan kerja
e	= <i>standard error</i> (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (uji t)

Menurut Sahir, (2022) merupakan satu pengujian kepada koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,10 maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent. Maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,10 maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent. Maka H_0 ditolak, H_a diterima

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Kamal *et al.*, (2021) uji ini digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,1. Apabila nilai signifikan $< 0,1$ maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,1$ maka model penelitian tidak memadai digunakan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Kalangi *et al.*, (2020) koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independent menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Prabumulih merupakan unsur pelayanan administrasi yang dibentuk untuk mendukung pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang DPRD Kota Prabumulih. Keberadaan Sekretariat DPRD tidak dapat dipisahkan dari lahirnya kota prabumulih sebagai daerah otonom baru di provinsi sumatera selatan. Kota prabumulih resmi dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tanggal 21 Juni 2001 sebagai hasil pemekaran dari kabupaten Muara Enim. Setelah peresmian Kota Prabumulih sebagai daerah otonom, dibentuk pula lembaga legislatif daerah yaitu DPRD Kota Prabumulih sebagai representasi rakyat dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, seiring dengan terbentuknya DPRD tersebut sekretariat DPRD Kota Prabumulih juga didirikan untuk memberikan dukungan administratif dan teknis terhadap kegiatan DPRD.

4.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

4.1.2.1 Visi

“Terwujudnya Kota Prabumulih MAS 2029”

4.1.2.2 Misi

1. Memperkuat pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas menuju masyarakat makmur dan sejahtera.
2. Mewujudkan perekonomian yang lebih baik melalui kemudahan investasi yang berkeadilan, dan peningkatan kesempatan kerja serta pengembangan kegiatan ekonomi berbasis kearifan lokal dan keunggulan wilayah.
3. Mendorong kemandirian masyarakat melalui penguatan ketahanan pangan daerah dan mendukung swasembada energi.
4. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berperstasi, berbudaya, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

5. Mewujudkan pembangunan daerah dengan dukungan infrastruktur yang berkualitas, dan ramah lingkungan.
6. Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintah secara dinamis, efisien, bersih dan profesional.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Gambar Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi struktur organisasi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih diatur dalam peraturan Walikota Prabumulih Nomor 101 Tahun 2025 Tentang kedudukan susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.

1. Sekretaris DPRD

1. Sekretaris DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan tugas sesuai kebutuhan.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris DPRD menyelenggarakan fungsi:

- a. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris DPRD menyelenggarakan fungsi: penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, program dan keuangan DPRD.
 - b. penyelenggaraan dukungan tugas dan fungsi DPRD bidang hukum dan persidangan
 - c. penyelenggaraan dukungan tugas dan fungsi DPRD bidang penganggaran dan pengawasan dan .
 - d. penyelenggaraan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Walikota dan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai tugas dan fungsinya.
3. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Sekretaris DPRD membawahkan:
- a. Bagian umum, Program dan Keuangan, membawahkan:
 1. sub tata usaha, kepegawaian dan rumah tangga.
 2. sub Bagian Keuangan dan
 3. kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
 - b. bagian hukum dan persidangan, membawahkan kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana
 - c. Bagian dukungan bidang penggaran dan pengawasan tugas DPRD, menambahwak kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
2. Bagian Umum, Program dan Keuangan
1. Bagian umum, Program dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian umum, Program dan Keuangan.
 2. Bagian Umum, Program dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD menyiapkan bahan koordinasi dan bahan pengawasan kebijakan, merumuskan dan menganalisa program serta melakukan pemantauan terhadap penyelenggaraan tugas di bidang Umum, Program dan Keuangan.
 3. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Bagian Umum, Program dan Keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang umum, program dan keuangan.
- b. penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang umum, program dan keuangan;
- c. penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria penyelenggaraan di bidang umum, program dan keuangan
- d. penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang ttmttm, prograrn dan keuangan.
- e. penyiapan dan penyelenggaraan ketatausahaan.
- f. penyiapan dan pengelolaan kepegawaian.
- g. penyiapan dan menyelenggarakan pengadaan dan pemeliharaan kebutuhan rumah tangga.
- h. penyelenggaraan pengadaan dan pemeliharaan perlengkapan.
- i. penyiapan penyusunan perencanaan anggaran.
- j. penyiapan evaluasi bahan perencanaan anggaran.
- k. penyiapan dan penyelenggaraan penatausahaan keuangan.
- l. penyiapan pengelolaan keuangan pimpinan, anggota dan Sekretariat DPRD.
- m. pengoordinasian pengelolaan anggaran.
- n. melakukan verifikasi terhadap perencanaan kebutuhan perlengkapan rumah tangga.
- o. melakukan verifikasi terhadap kebutuhan perlengkapan Sekretariat DPRD.
- p. mengevaluasi pengadministrasian dan akuntansi keuangan.
- q. pengevaluasian pengadaan barang dan jasa.
- r. pengevaluasian laporan keuangan
- s. pengevaluasian laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan.
- t. penyiapan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang umum, program dan keuangan.
- u. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), bagian umum, program dan keuangan membawahkan:
 - a. Sub bagian tata usaha, kepegawaian dan rumah tangga.
 - b. Sub bagian keuangan dan
 - c. Kelompok jabatan fungsional dan jabatan pelaksana.
3. Sub Bagian Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga
 1. Sub Bagian Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga.
 2. Sub Bagian Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penrusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait fungsi di bidang Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga.
 3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat {21, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga mempunyai fungsi:
 - a. melaksanakan dan mengelola administrasi dan menyiapkan bahan penrusunan program kerja tahunan sub bagian tata usaha, kepegawaian dan rumah tangga
 - b. melaksanakan dan menyiapkan serta menghimpun peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan di bidang tata usaha, kepegawaian dan rumah tangga
 - c. melaksanakan dan menyiapkan bahan dan data dalam rangka pembahasan dan kebijakan teknis sub bagian tata usaha, kepegawaian dan rumah tangga
 - d. menyelenggarakan penrusunan rencana dan program kerja sub bagian tata usaha, kepegawaian dan rumah tangga
 - e. pengerjaan proses surat-menrusur dan naskah dinas Sekretariat DPRD dan pimpinan DPRD
 - f. pengerjaan proses kearsipan

- g. penyusunan administrasi kepegawaian
 - h. penyusunan rencana kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian
 - i. penyusunan bahan administrasi kepegawaian
 - j. perancangan kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli
 - k. pengerjaan bahan administrasi pembuatan daftar urut kepangkatan dan formasi pegawai
 - l. pengaturan dan pemeliharaan kebersihan di kantor Sekretariat DPRD
 - m. pengaturan dan pemeliharaan halaman dan taman di kompleks Sekretariat DPRD
 - n. pengaturan dan pengelolaan keamanan kompleks Sekretariat DPRD
 - o. memfasilitasi dan mempersiapkan tempat dan sarana rapat dan pertemuan
 - p. pengadaan barang dan jasa kebutuhan perlengkapan dan rumah tangga Sekretariat DPRD
 - q. pendistribusian dan pengendalian bahan perlengkapan
 - r. perencanaan pemeliharaan alat-alat perlengkapan
 - s. penyediaan, pengurusan, penyimpanan dan pengeluaran barang untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD
 - t. pengaturan pemeliharaan dan pengelolaan bahan bakar kendaraan dinas di Sekretariat DPRD
 - u. pengaturan penggunaan kendaraan dinas dan para pengemudi untuk keperluan DPRD dan Sekretariat DPRD
 - v. pelaksanaan pemeliharaan sarana, prasarana dan Gedung
 - w. pengevaluasian dan pelaporan
 - x. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya
4. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Sub Bagran Tata Usaha, Kepegawaian dan Rumah Tangga dibantu oleh kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

4. Sub Bagian Keuangan

1. Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Keuangan.
2. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan administrasi Keuangan antara lain meliputi surat perintah pembayaran dan surat perintah membayar, menrusun laporan keuangan DPRD dan Sekretariat DPRD serta membuat laporan pertanggungjawaban administrasi keuangan perjalanan dinas Pimpinan dan Anggota DPRD serta Sekretariat DPRD.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:
 - a. melaksanakan dan mengelola administrasi dan menyiapkan bahan penyusunan program kerja tahunan sub bagian keuangan
 - b. melaksanakan dan menyiapkan serta menghimpun peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan dibidang keuangan
 - c. melaksanakan dan menyiapkan bahan dan data dalam rangka pembahasan dan kebijakan teknis sub bagian keuangan
 - d. penyusunan bahan perencanaan
 - e. penyusunan RKA dan DPA baik murni maupun perubahannya
 - f. penyusunan perencanaan kebutuhan rumah tangga
 - g. perencanaan kebutuhan perlengkapan sekretariat DPRD
 - h. perencanaan pemverifikasian keuangan
 - i. pemverifikasian pertanggungjawaban keuangan
 - j. pengkoordinasian kepada pejabat pelaksana teknis kegiatan, Bendahara dan pembantu pejabat pembuat komitmen untuk pengajuan SPP dan surat perintah membayar UP / GU I fU / LS
 - k. pemverifikasian perencanaan kebutuhan rumah tangga
 - l. pemverifikasian kebutuhan perlengkapan Sekretariat DPRD
 - m. perencanaan penatausahaan keuangan
 - n. penyusunan pengadministrasian dan pembukuan keuangan

- o. pengkoordinasian kepada Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK) dan Bendahara dalam pelaksanaan belanja dan pertanggung jawaban keuangan
 - p. pengerjaan pengelolaan keuangan Pimpinan, Anggota dan Sekretariat DPRD
 - q. pengerjaan analisis laporan keuangan
 - r. pengerjaan analisis laporan kinerja
 - s. penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan
 - t. pengevaluasi dan pelaporan
 - u. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
4. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Sub Bagian Keuangan dibantu oleh kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
5. Bagian Hukum dan Persidangan
- 1. Bagian Hukum dan Persidangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Hukum dan Persidangan.
 - 2. Bagian Hukum dan Persidangan mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD melakukan koordinasi dalam rangka penJrusunarl rancangan Keputusan DPRD dan Keputusan pimpinan DPRD serta produk-produk hukum lainnya, mengatur pelaksanaan persidangan dan keprotokolan.
 - 3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bagian Hukum dan Persidangan mempunyai fungsi:
 - a. perumusan pengkajian perundang-undangan
 - b. pemfasilitasian penyusunan Naskah Akademik
 - c. pemverifikasian, pengevaluasian dan penganalisisan produk penyustlnan peraturan perundang-undangan
 - d. pengumpulan bahan penyiapan draf Peraturan daerah Inisiatif
 - e. pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian pembahasan draf Peraturan Daerah

- f. pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian risalah rapat pembahasan draf Peraturan Daerah
 - g. pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian daftar inventaris masalah (DIM)
 - h. pelaksanaan persidangan
 - i. perumusan risalah persidangan
 - j. pelaksanaan hubungan Masyarakat
 - k. pelaksanaan publikasi
 - l. pelaksanaan keprotokolan
 - m. pengevaluasi dan pelaporan
 - n. perencanaan program dan jadwal rapat dan siding
 - o. penyusunan risalah, notulen dan catatan rapat-rapat
 - p. persiapan materi/bahan rapat DPRD
 - q. pemfasilitasian rapat-rapat DPRD
 - r. penyusunan risalah, notulen dan catatan rapat-rapat
 - s. perencanaan kegiatan DPRD
 - t. penyusunan bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja DPRD
 - u. penyusunan bahan komunikasi dan publikasi
 - v. perencanaan administrasi kunjungan kerja DPRD
 - w. penyusunan bahan keprotokolan pimpinan DPRD
 - x. perencanaan keprotokolan pimpinan DPRD
 - y. pengevaluasian dan pelaporan dan
 - z. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya
4. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Bagian Hukum dan Persidangan dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.
6. Bagian Dukungan Bidang Penganggaran dan Pengawasan Tugas DPRD
- 1. Bagian Dukungan Bidang Penganggaran dan Pengawasan Tugas DPRD dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Dukungan Bidang Penganggaran dan Pengawasan Tugas DPRD.

2. Bagian Dukungan Bidang Penganggaran dan Pengawasan tugas DPRD mempunyai tugas menyiapkan Pembahasan terhadap rancangan Peraturan Daerah Kota tentang APBD Kota dan pengawasan pelaksanaannya.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bagian Dukungan Bidang Penganggaran dan Pengawasan Tugas DPRD mempunyai fungsi:
 - a. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian pembahasan KUA PPAS
 - b. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian pembahasan APBD/ Perubahan APBD
 - c. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian pembahasan draf Peraturan Daerah pertanggungjawaban keuangan
 - d. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian jaringan aspirasi Masyarakat
 - e. pemfasilitasian, pengkoordinasian dan pengevaluasi rumusan rapat dalam rangka pengawasan
 - f. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian rapat-rapat internal DPRD
 - g. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian pelaksanaan penegakan kode etik DPRD
 - h. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian dukungan pengawasan penggunaan anggaran
 - i. pemfasilitasian, pemverifikasian pengkoordinasian dan pengevaluasian pengawasan pelaksanaan kebijakan
 - j. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian pokok pikiran DPRD
 - k. pemfasilitasian, pemverifikasian, pengkoordinasian dan pengevaluasian Kerjasama
 - l. pengevaluasi dan pelaporan

- m. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya
4. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), Kepala Bagian Dukungan Bidang Penganggarar dan Pengawasan Tugas DPRD dibantu oleh kelompok Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuisioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini ditetapkan sebanyak 54 responden yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling, semua responden yang berjumlah 54 tersebut mendapatkan kuisioner, dan semua kuisioner telah dikembalikan selanjutnya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4 . 1 Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	18	33,3%
2.	Perempuan	36	66,7%
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data diolah 2026

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dengan persentase 33,3%, dan responden perempuan sebanyak 36 orang dengan persentase 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dibanding laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4 . 2 Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Perentase
1.	19-25	2	3,7%
2.	26-35	14	25,9%
3.	36-49	35	64,8%
4.	>50	2	3,7%
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data diolah 2026

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa usia responden yang pada penelitian ini meliputi responden dengan usia 19-25 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,7%, responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 25,9%, responden dengan usia 36-49 tahun sebanyak 35 orang dengan tingkat persentase 64,8%, responden dengan usia >50 sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih paling banyak, yaitu yang berusia 36-49 tahun dengan jumlah 35 orang.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarakan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4 . 3 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	20	37%
2.	D3	10	18,5%
3.	S1	23	42,6%
4.	S2	1	1,9%
5.	S3	-	-
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 20 orang dengan persentase 37%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang dengan persentase 18,5%, responden yang berpendidikan S1 23 orang dengan persentase 42,6%, responden yang berpendidikan S2 1 orang dengan persentase 1,9%, responden yang berpendidikan S3 0 orang dengan tingkat persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar responden yang ada pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih berpendidikan Strata 1 (S1).

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4 . 4 Responden Menurut Lama Kerja

NO	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5	8	14,8%
2.	5-10	14	25,9%
3	11-20	27	50%
4.	21-30	5	9,3%
5.	>30	-	-
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Diolah 2026

4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai

Karakteristik responden berdasarkan Status Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4 . 5 Responden Menurut Status Pegawai

No	Staus Pegawai	Jumlah	Persentase
1.	PNS	18	66,7%
2.	PPPK	36	33,3%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Diolah 2026

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui reaksi pegawai aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. imana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean). Adapun kriteria skala rata-rata tanggapan responden sebagai berikut.

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5, 00 = Sangat Baik

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Untuk mengetahui penilaian 54 responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis. Tanggapan dari responden mengenai gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4 . 6

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Demokratis

NO	Pernyataan	Frekuensi										total		
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1.	X1	10	50	26	104	9	27	5	10	4	4	54	195	3,61
2.	X2	9	45	19	76	17	51	7	14	2	2	54	188	3,48
3.	X3	14	70	18	72	15	45	7	14	0	0	54	201	3,72
4.	X4	8	40	23	92	14	42	7	14	2	2	54	190	3,51
5.	X5	10	50	19	76	18	54	5	10	2	2	54	192	3,55
6.	X6	12	60	21	84	12	36	9	18	0	0	54	198	3,66
7.	X7	9	45	19	76	15	45	9	18	2	2	54	186	3,40
8.	X8	12	60	16	64	15	45	8	16	3	3	54	188	3,48
9.	X9	10	50	15	60	15	45	10	20	4	4	54	179	3,31
10.	X10	11	55	18	72	11	33	12	24	2	2	54	186	3,44
Nilai Rata- Rata														3,51

Sumber: Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,51 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 3,72 yaitu pertanyaan nomor 3 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,31 yaitu pertanyaan nomor 9.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis berada pada interval 3,41- 4,20 sehingga termasuk kategori baik. Dengan demikian secara keseluruhan penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis dinilai baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang dapat ditingkatkan.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui penilaian dari 54 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4 . 7

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja

NO	Pernyataan	Frekuensi										total		
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1.	X1	15	75	17	68	12	36	7	14	3	3	54	196	3,62
2.	X2	18	90	17	68	14	42	3	6	2	2	54	208	3,85
3.	X3	15	75	15	60	16	48	5	10	3	3	54	196	3,63
4.	X4	13	65	17	68	18	54	5	10	1	1	54	198	3,66
5.	X5	18	90	14	56	13	39	8	16	1	1	54	202	3,74
6.	X6	13	65	20	80	15	45	4	8	2	2	54	200	3,70
7.	X7	13	65	20	80	13	39	5	10	3	3	54	197	3,64
8.	X8	12	60	17	68	16	48	9	18	0	0	54	194	3,59
9.	X9	15	75	15	60	12	36	10	20	2	2	54	193	3,57
10.	X10	15	75	18	72	12	36	8	16	1	1	54	200	3,70
Nilai Rata- Rata														3,67

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,67 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 3,85 yaitu pertanyaan nomor 2 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,57 yaitu pertanyaan nomor 9.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada interval 3,41- 4,20 sehingga termasuk kategori baik. Dengan demikian secara keseluruhan penilaian responden terhadap lingkungan kerja dinilai baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang dapat ditingkatkan.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui penilaian dari 54 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4 . 8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	Frekuensi										total		
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1.	X1	14	70	20	80	19	57	1	2	0	0	54	209	3,87
2.	X2	14	70	23	92	17	51	0	0	0	0	54	213	3,94
3.	X3	5	25	18	72	30	90	1	2	0	0	54	189	3,5
4.	X4	18	90	24	96	12	36	0	0	0	0	54	222	4,11
5.	X5	11	55	24	96	19	57	0	0	0	0	54	208	3,85
6.	X6	13	65	20	80	20	60	1	2	0	0	54	207	3,83
7.	X7	14	70	22	88	18	54	0	0	0	0	54	212	3,92
8.	X8	16	80	18	72	20	60	0	0	0	0	54	212	3,92
9.	X9	14	70	23	92	17	51	0	0	0	0	54	215	3,98
10.	X10	16	80	27	108	11	33	0	0	0	0	54	221	4,09
Nilai Rata- Rata														3.90

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja pegawai memiliki total nilai rata-rata sebesar 3,90 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,11 yaitu pertanyaan nomor 4 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,5 yaitu pertanyaan nomor 3.

Berdasarkan kriteria skala rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai berada pada interval 3,41- 4,20 sehingga termasuk kategori baik. Dengan demikian secara keseluruhan penilaian responden terhadap kinerja pegawai dinilai baik, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang dapat ditingkatkan.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 1%.

Pada tahap pengambilan data, kuisioner berisikan 30 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja dan juga variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4 . 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	31.6296	58.539	.773	.924
P2	31.7593	60.790	.691	.928
P3	31.5185	60.934	.716	.927
P4	31.7222	60.355	.735	.926
P5	31.6852	59.842	.772	.924
P6	31.5741	60.702	.723	.926
P7	31.7963	59.335	.760	.925
P8	31.7593	60.224	.639	.931
P9	31.9259	57.466	.784	.923
P10	31.7963	58.278	.760	.925

Sumber: Data Primer Yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas rtabel yaitu $>0,224$ yang berarti item pertanyaan pada kuisioner gaya kepemimpinan demokratis (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	33.1111	65.610	.837	.940
P02	32.8889	68.516	.758	.944
P03	33.1111	66.365	.819	.941
P04	33.0741	68.560	.809	.942
P05	33.0000	66.264	.841	.940
P06	33.0370	68.867	.763	.944
P07	33.0926	69.029	.690	.947
P08	33.1481	69.600	.733	.945
P09	33.1667	67.085	.748	.945
P10	33.0370	67.093	.828	.941

Sumber: Data Primer Yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas rtabel yaitu $>0,224$ yang berarti item pertanyaan pada kuisioner lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	35.1296	12.153	.531	.645
P02	35.0556	13.186	.383	.674
P03	35.5000	14.594	.253	.710
P04	34.8889	13.610	.314	.686
P05	35.1481	13.412	.358	.679
P06	35.1667	11.538	.662	.618
P07	35.0741	13.655	.286	.691
P08	35.0741	13.013	.371	.676
P09	35.0556	14.280	.278	.709
P10	34.9074	13.520	.359	.679

Sumber: Data Primer Yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid sehingga memenuhi persyaratan data penelitian karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas rtabel yaitu $>0,224$ yang berarti item pertanyaan pada kuisioner kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan Cronboach Alpha dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka kuisioner tersebut reliabel
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka kuisioner tersebut tidak reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4 . 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X1	0,933	0,70	Reliabel
X2	0,948	0,70	Reliabel
Y	0,701	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronboach Alpha variabel gaya kepemimpinan demokatis (X1) sebesar 0, 948, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,936 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,914. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel > 0.70 dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.3.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

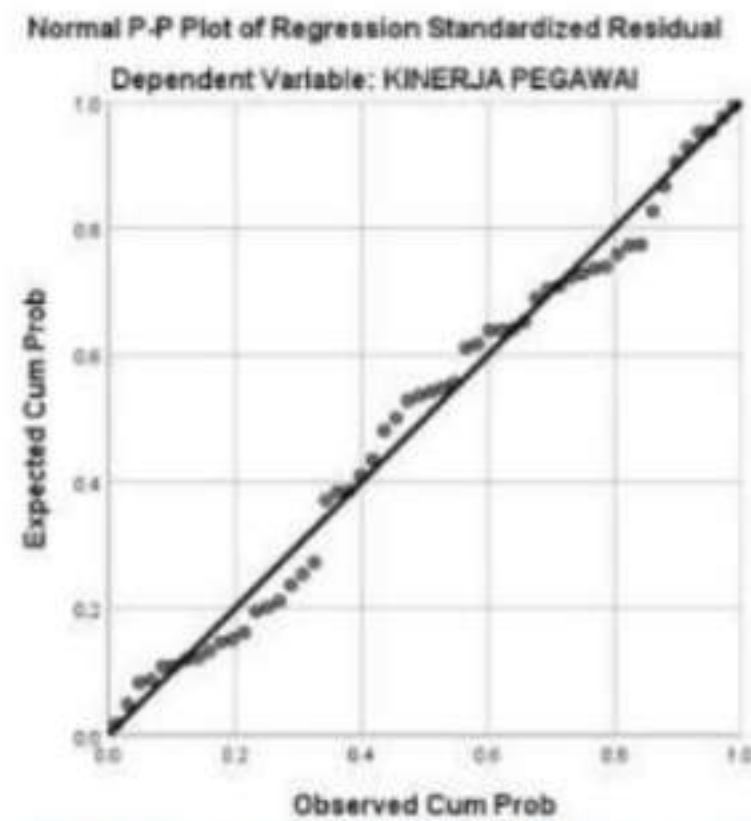
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran terbaik. Adapun uji yang dilakukan dalam uji asumsi klasik penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heteroskedastisitas.

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu dengan grafik kolmogorov smirnow. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regesi tidak memenuhi normalitas.

Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas



Sumber : data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08746283
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.065
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya terdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka model terbebas dari multikolineritas. Hasil uji multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut

Tabel 4 . 14 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000	.981	1.020
	LINGKUNGAN KERJA	.187	.048	.382	3.490	.001	.981	1.020

SUMBER : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

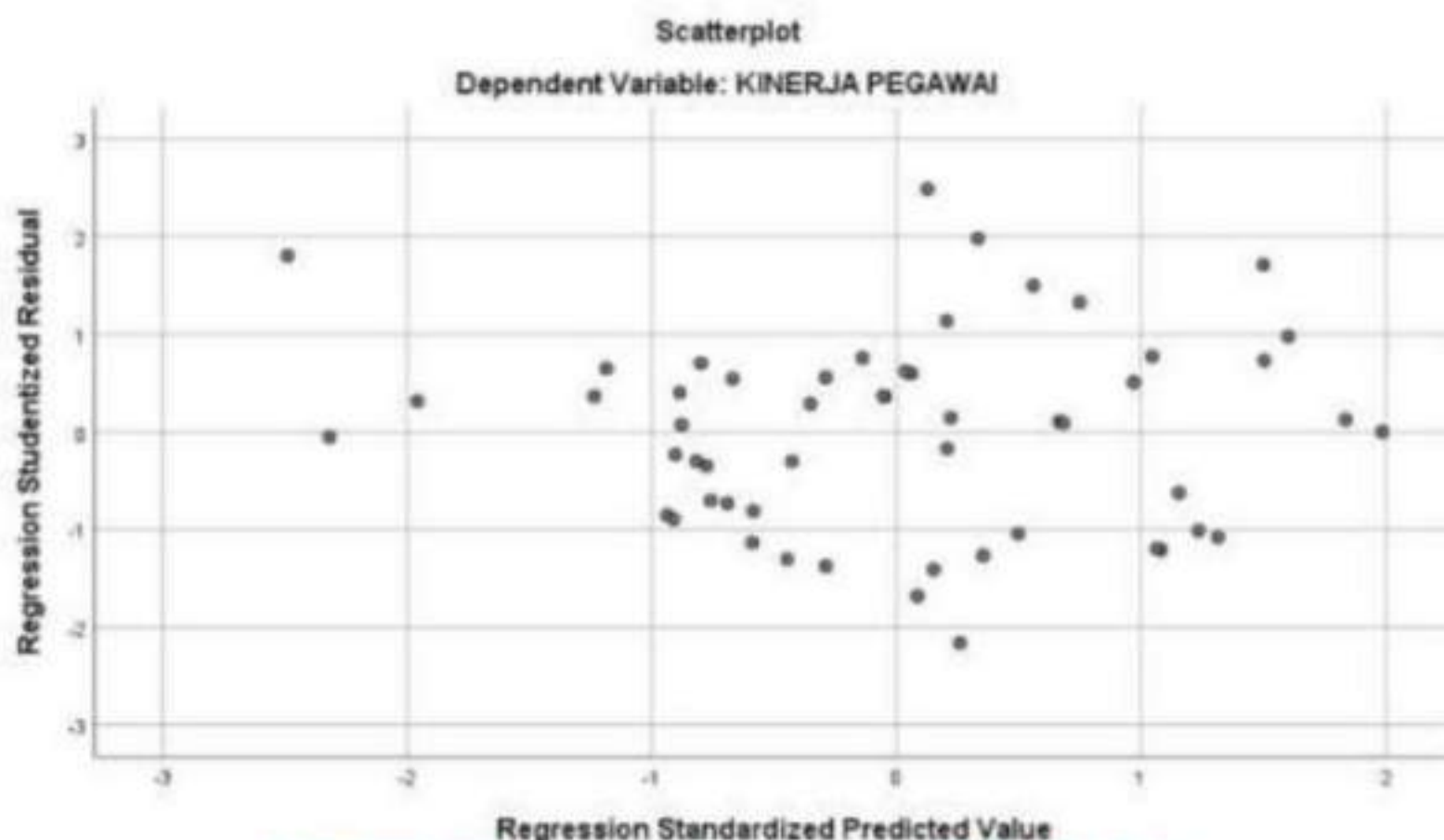
Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk gaya kepemimpinan demokratis (X_1) sebesar 1,020 dengan nilai tolerance 0,981 dan nilai VIF lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,020 dengan nilai tolerance 0,981. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolineritas dan layak digunakan.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastistas



Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.4 Metode Analisi Data

4.4.1 Uji Refressi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel indenpenden, yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan deokratis dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4 . 15 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490	.001

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.12 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yang diartikan sebagai berikut:

$$Y = 25,411 + 0,211X_1 + 0,167X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 25,411 artinya apabila nilai gaya keppemimpinan demokratis dan lingkungan kerja adalah nol (0) maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih nilainya sebesar 25,411.
2. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) sebesar 0,211 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan demokratis (independen) akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,211 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,167 (nilainya positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja (independen) akan meningkatkan kinerja pegawai (dependen) sebesar 0,167 satuan.

4.4.2 Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 1% atau 0,1 hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4 . 16 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490	.001

Sumber: Data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan sebaliknya. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,138 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima (H_1).

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,490 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,1$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. (H_2).

4.4.3 Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4 . 17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.781	2	168.391	16.998	.000 ^b
	Residual	505.219	51	9.906		
	Total	842.000	53			

Sumber : Data primer yang diolah 2026 (SPSS)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,998 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sehingga H_0 ditolak dan H_a .

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 . 18 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.376	3.14742

Sumber : data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0, 376.

Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih sebesar 37,6% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (gaya kepemimpinan demokratis) sebesar 0,211 satuan artinya apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,211. Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,138 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Di pihak lain dalam penelitian mustika (*et al.*, 2023). Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pegawai bekerja lebih optimal.

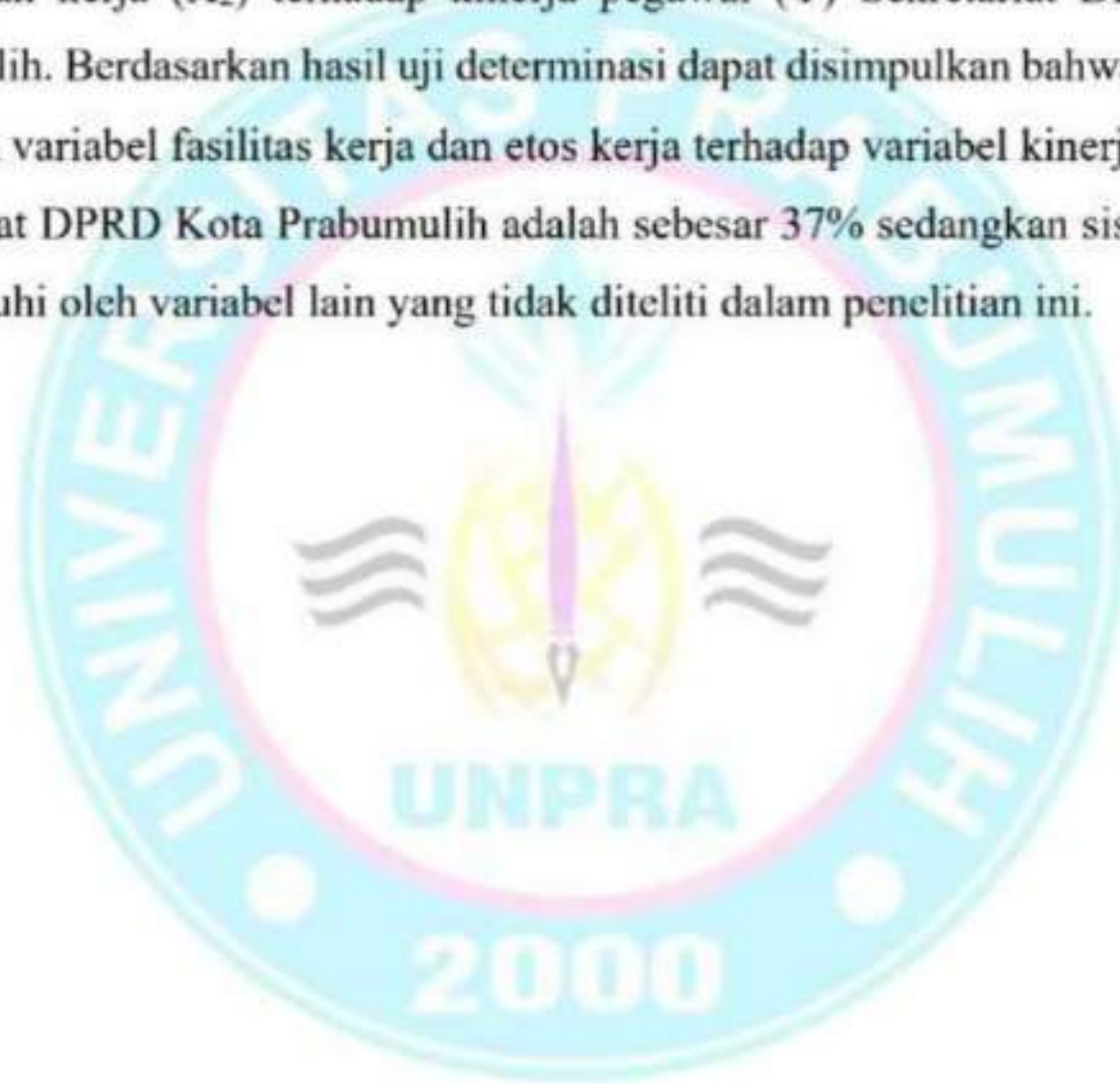
2. Pengaruh Lingkungan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (lingkungan) sebesar 0,167 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,167. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,490 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,1$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Anggraini *et al.*, 2024.) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat

meningkatkan kenyamanan, konsentrasi serta produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel gaya kepemimpinann demokratis (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,998 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja dan etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih adalah sebesar 37% sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja, serta objek penelitian ini adalah Sekretariat DPRD Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 54 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,138 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,1$.
2. Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,490 > 1,675$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,1$.
3. Gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,998 > 2,81$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,376.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sekretariat DPRD Kota Prabumulih memberikan perhatian lebih terhadap penerapan gaya kepemimpinan demokratis serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Gaya kepemimpinan demokratis dapat diterapkan dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat maupun ide. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman, aman dan harmonis juga sangat penting untuk mendukung semangat kerja pegawai dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien

2. Bagi Pegawai

Untuk meningkatkan kinerja pegawai setiap pegawai diharapkan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Pegawai juga perlu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan kerja agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya kerja sama yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan pegawai dalam berbagai keputusan, diharapkan semangat kerja dan kinerja pegawai dapat terus meningkat secara optimal.

3. Bagi Pembaca

Bagi seluruh pembaca diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu pembaca juga diharapkan dapat memahami pentingnya peran kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif dalam

meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja, terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai serta motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta komunikasi kerja. Dengan adanya penelitian lanjutan, diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih luas dan akurat terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Kalangi, J. A. F. (2020). *Pengaruh Citra Merek Terhadap Minat Beli Produk Oriflame Di Kota Manado*. 10(1), 25–31.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. 11, 35–44.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan*. 2(1), 49–58.
- Bachtiar, M., Wahyudin, B., & Baidlowi, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada UD . Restu Bumi*. 03(04), 903–909.
- Dadi Ramdani 1, Ecep Supriatna 2, W. Y. 3, & 1. (2023). *Validitas dan reliabilitas angket kematangan emosi*. 6(3), 232–238. <https://doi.org/10.22460/fokusv6i3.10869>
- Edwar, R. C., & Mufti, D. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Hangout Melalui Penerapan MSDM Strategis*. 3(01), 1–10. <https://doi.org/10.58812/smb.v3i01>
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). *Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai* 1 4. 12(3), 1–8.
- Herlina, I., & Subariyanti, H. (2025). *Kinerja Account Representative Kantor Pelayanan Pajak The Influence Of Work Environment And Leadership Style On The Performance Of Account Representatives Of*. September, 16321–16332.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- Lusitania, N., & Khodijah, N. (2023). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. 7, 26809–26814.
- Malang, K., Rini, B., Graha, A. N., Sedyastuti, K., Anjar, A., & Suharso, P. (2025). *Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Administrasi Dan Keuangan Pada Perumda Air Minum Tugu Tirta*. 13(2), 150–163.
- Manalu, O. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 36–54.
- Mustika, Ika, Sjarlis, S., & Djalante, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 51–62. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/view/3523>
- Rina, N., Mirsa, P., Sri, E., Herawati, B., & Widiyan, A. P. (2024). *Peran Kepemimpinan Demokratis dalam Pengambilan Keputusan Lingkungan Sekolah*. 4, 820–830.
- Salsabiila, A. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kedisiplinan , dan Beban Kerja Terhadap*. 2(2), 137–145.
- Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Syahla, H., Adelia, R., Yulianti, S., & Sulaeman, E. (2024). *Study Literatur : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 4131–4142.
- Terhadap, R., Saham, I., Indonesia, S., Kamal, M., & Thamrin, H. (2021). *Pengaruh Tingkat Infalsi Dan Nilai Tukar (KURS)*. 4(November).
- Veronica. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Wan Milanda Novita Sari, & Alan Budi Kusuma. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 12–22. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1149>

lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jln. Jendral Sudirman No.02 Telp (0713) 325154 Prabumulih
 Email : sekretariatdprdprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 05 November 2025

Nomor : 400.14.5.4/460 /Sekt.DPRD/2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Izin Observasi**

Kepada Yth,
 Kepala Ketua Prodi Manajemen
 Universitas Prabumulih
 di-
 Prabumulih

Sehubungan dengan surat dari Universitas Prabumulih, Nomor :
 075/MNJ/FEB/UNPRA/X/2025, tanggal 31 Oktober 2025, perihal : Permohonan Izin
 Observasi. Bahwa pada prinsipnya kami menerima Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

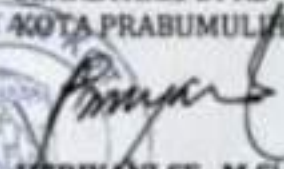
Nama : Ammar Safuan Ramadhan

Nim : 2022110098

Jurusa : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap
 Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Prabumulih
 untuk melakukan Observasi di Sekretariat DPRD Kota Prabumulih

Demikian kami sampaikan, atas perhatian kerjasamanya diucapkan terimakasih.

SEKRETARIS DPRD
 KOTA PRABUMULIH

 HERIYANI, SE., MSI
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP.196708301993032002

Lampiran 2 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

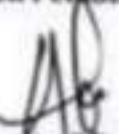
**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AMMAR SAFUAN RAMADHAN
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6-11-2025	BAB I	- Penulisan bab I bab II bab III bab IV	AB	
17/11-2025	BAB I	- Perbaiki bab I yang tidak sesuai	AB	
18/11-2025	BAB I	- Tambahkan cara tulis hanya teori saja	AB	
19/11-2025	BAB I	- Tambahkan paragrafnya	AB	
20/11-2025	BAB I	- Perbaiki bab I dan bab II	AB	
21/11-2025	BAB I	- KCE lanjut Bab II	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Destiana, S.E., M.M.
NUPK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Putra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faxsimile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AMMAR SAFUAN RAMADHAN
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/11 2025	BAB II	- Perbaiki lagi data yang diberikan di pendahuluan	AG	
11/11 2025	BAB II	- Paragraf nya perbaiki kembali dengan sub bab	AG	
15/11 2025	BAB II	- Perbaiki penulisan terdapat	AG	
15/12 2025	BAB II 15-12-2025	- All lanjut	AG	



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Deslana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AMMAR SAFUAN RAMADHAN
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/12/2021	BAB II	- perbaiki teori yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan sampel random sampling		
15-12-2021	BAB III	ACE akan lanjut ke lampir		



Mengotahul,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Deslana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

AMANDIN, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ammar Safuan Ramadhan
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/5-2016	Baris IV	- perbaiki Rumus Luas tempat parkir baru dan luas jalan dan lebar parkir	Ab.	
	Baris V	- Untuk jawaban Response datanya signifikan atau tidak dengan banyak data yang dihitung.	Ab	
		- Masukkan angka dalam setiap jawaban variabelnya dan juga perhitungannya	Ab.	
	Baris VI	- All right	Ab	



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Deslana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Amandio, S.Pt., M.M
NIDN.0207088802

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@ungra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ammar Safuan Ramadhan
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/3/2024	BAB V	- Perbaiki kesimpulan yang diambil dari artikel hasil dari bab IV.		
24/5/2024	BAB V.	- Kembangkan isi bab sesuai dengan tabel dalam Prelim		
24/5/2024	BAB V.	- Ace		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. H. Desliana, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN.0207088802

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unprab.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : AMMAR SAFUAN RAMADHAN
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
06/11/2025	BAB I	revisi penulisan - latar belakang		
12/11/2025	BAB I	penelitian penelitian proposal		
13/11/2025	BAB I	fenomena masalah Acc BAB I		
09/12/2025	BAB II	Revisi penelitian terdahulu takelnya diteliti		
09/12/2025	BAB II	Acc BAB II		
10/12/2025	BAB II	penelitian Lokasi dan waktu penelitian		
11/12/2025	BAB II	populasi - Takel operasional Variabel Acc BAB II		



Mengesah,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Desiana, S.E., M.M
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Jalan Paia No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: prabumulih@unprab.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : AMMAR SAFUAN RAMADHAN
NIM : 2022110098
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
09/08/20	BAB. II	Revisi BAB. IV Tugas dan fungsi Struktur Organisasi Tabel uji Validitas Tabel uji Multikolinearitas		
05/09/20	BAB. IV BAB. V	Revisi BAB. II penulisan, spasi, tabel Acc BAB. IV		
11/09/20	BAB. V	Revisi BAB. V		
12/09/20	BAB. V	Kesimpulan dan Saran Acc BAB. V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. H. Desliana, S.E., M.M.
 NIDN.02544740641230233

Dosen Pembimbing II

RESI MARINA, S.E., M.Si
 NIDN.0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

*Lampiran 3 : Kuisisioner Penelitian***KUISIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi di Program S1, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih”**.

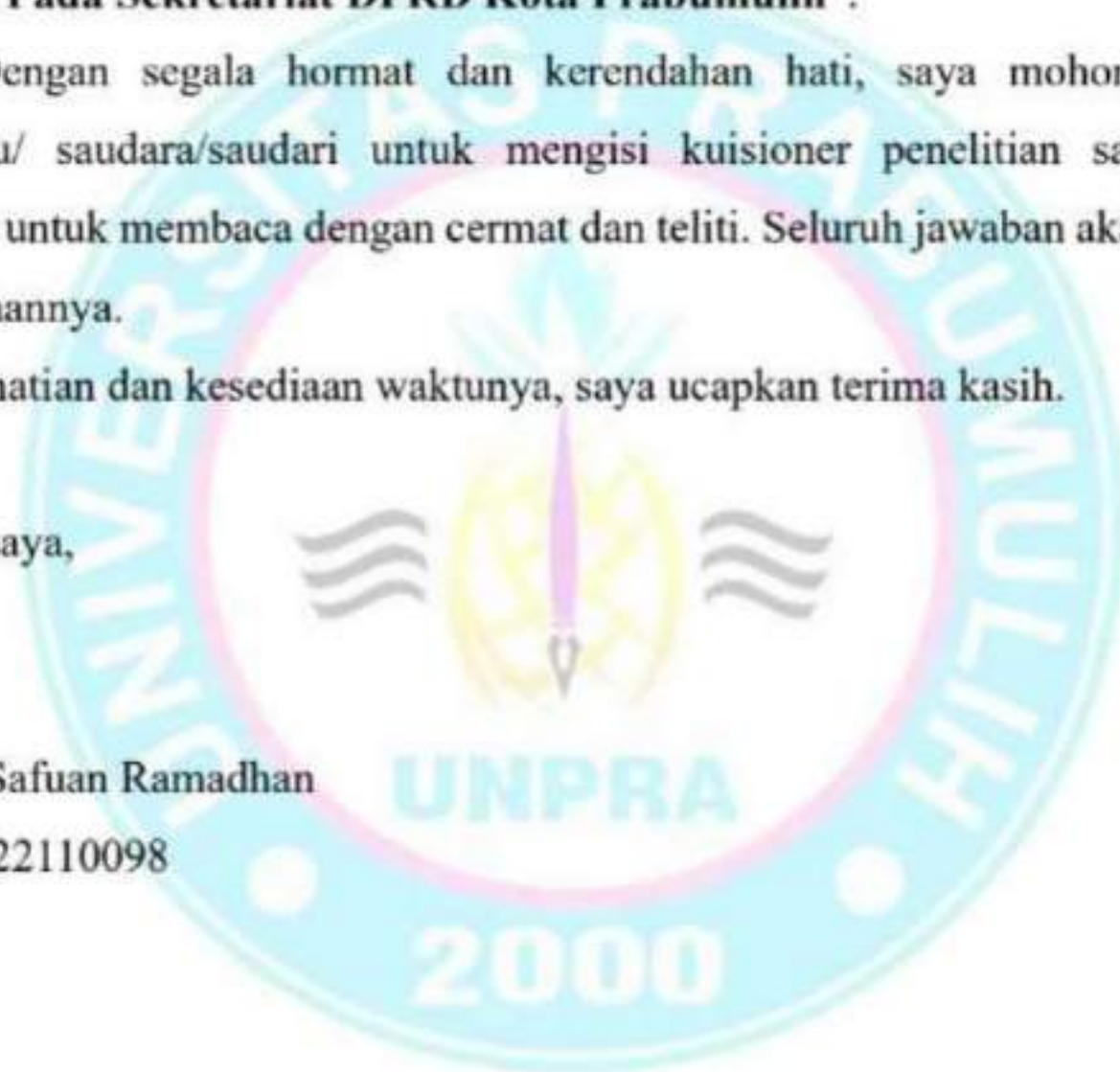
Dengan segala hormat dan kerendahan hati, saya mohon bantuan bapak/ibu/ saudara/saudari untuk mengisi kuisisioner penelitian saya. Anda dimohon untuk membaca dengan cermat dan teliti. Seluruh jawaban akan dijamin kerahasiaannya.

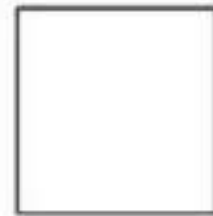
Atas perhatian dan kesediaan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ammar Safuan Ramadhan

NIM. 2022110098



**IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah data responden berikut.

Berilah tanda **SILANG (X)** pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (yang paling sesuai dengan kondisi anda).

1. Nama Lengkap

2. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

3. usia

- a. 19-25 tahun
- b. 26-35 tahun
- c. 36-49 tahun
- d. >50 tahun

4. Tingkat Pendidikan

- a. SMA Sederajat
- b. D3
- c. S1
- d. S2

5. Masa Kerja

- a. 1-5 tahun
- b. 5-10 tahun
- c. 11-20 tahun
- d. 21- 30 tahun
- e. >30 tahun

6. Status Pegawai

- a. PNS
- b. P3K



PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda *checklist* ($\checkmark$) pada lembar yang telah disediakan.

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

I. Pertanyaan:

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
Gaya kepemimpinan demokratis						
1.	Kepala dinas melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan					
2.	Kepala dinas terbuka terhadap masukan dan ide dari pegawai sebelum keputusan dibuat					
3.	Kepala dinas memberikan respon positif terhadap masukan dari pegawai					
4.	Kepala dinas memberika kepercayaan penuh kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas					
5.	Kepala dinas memberikan kebebasan ide kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya					
6.	Kepala dinass meberikan apresiasi atas pencapaian atau ide kreatif pegawai					
7.	Kepala dinas menanggapi krtiki dengan sikap terbuka dan tidak defensif					
8.	Kepala dinas selalu mendengarkan masukan dari pegawai dengan sungguh-sungguh					
9.	Kepala dinas mendorong semua pegawai untuk aktif berkontribusi dalam diskusi					
10	Kepala dinas mengedepankan pentingnya kerjasama dan saling mendukung anatar pegawai untuk mencapai tujuan bersama					

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan kerja						
1.	Peralatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersedia secara lengkap di tempat kerja					
2.	Peralatan kerja diperbarui secara berkala untuk menunjang efisiensi kerja					
3.	Peralatan kerja selalu dalam kondisi baik dan siap pakai					
4.	Penataan ruang kerja saat ini membantu mengurangi tingkat kebisingan					
5.	Ruangan kerja didesain dengan memperhatikan kenyamanan pegawai					
6.	Pembatas ruangan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih tenang					
7.	Ruang kerja memiliki ventilasi yang baik dan suhu ruangan dalam kondisi nyaman					
8.	Sistem pendingin ruangan (AC atau kipas) berfungsi dengan baik					
9.	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan lancar dan saling terbuka dalam menyampaikan pendapat atau saran					
10	Sikap saling menghargai antar rekan kerja ditempat ini sangat baik					

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Pegawai						
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi					
2.	Saya selalu berusaha menjaga mutu hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah yang telah ditentukan					
5.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
6.	Saya mampu mencapai target pekerjaan secara konsisten					
7.	Saya selalu hadir dan bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan					
8.	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
10	Saya menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan sesama pegawai					

Lampiran 4 : Tabulasi Responden

	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	18
RESPONDEN 2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	31
RESPONDEN 3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
RESPONDEN 4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	38
RESPONDEN 5	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	31
RESPONDEN 6	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	28
RESPONDEN 7	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	40
RESPONDEN 8	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	32
RESPONDEN 9	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	40
RESPONDEN 10	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
RESPONDEN 11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 12	4	1	3	2	2	2	2	3	1	1	21
RESPONDEN 13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 14	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	30
RESPONDEN 15	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	31
RESPONDEN 16	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	16
RESPONDEN 17	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	18
RESPONDEN 18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 19	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	30
RESPONDEN 20	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	21
RESPONDEN 21	3	4	2	4	3	3	3	4	3	2	31
RESPONDEN 22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	41
RESPONDEN 24	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	40
RESPONDEN 25	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34
RESPONDEN 26	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	40
RESPONDEN 27	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	28
RESPONDEN 28	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 29	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 30	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	31
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 32	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	33
RESPONDEN 33	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	37
RESPONDEN 34	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	39
RESPONDEN 35	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	42
RESPONDEN 36	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	38
RESPONDEN 37	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	26
RESPONDEN 38	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	39
RESPONDEN 39	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	24
RESPONDEN 40	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	29
RESPONDEN 41	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 42	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	41
RESPONDEN 43	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	30
RESPONDEN 44	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	32
RESPONDEN 45	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	39
RESPONDEN 46	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	28
RESPONDEN 47	2	2	4	4	4	4	4	1	2	2	29
RESPONDEN 48	4	5	5	5	5	4	4	3	2	3	40
RESPONDEN 49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 50	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
RESPONDEN 51	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	30

RESPONDEN 52	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
RESPONDEN 53	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

	LINGKUNGAN KERJA										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	29
RESPONDEN 2	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	43
RESPONDEN 3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	33
RESPONDEN 4	2	3	1	2	3	2	1	2	3	1	20
RESPONDEN 5	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	32
RESPONDEN 6	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
RESPONDEN 7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
RESPONDEN 8	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	32
RESPONDEN 9	2	3	3	3	4	3	4	2	2	4	30
RESPONDEN 10	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	31
RESPONDEN 11	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	23
RESPONDEN 12	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	41
RESPONDEN 13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
RESPONDEN 14	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	39
RESPONDEN 15	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
RESPONDEN 16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
RESPONDEN 17	2	2	2	3	2	3	1	3	1	2	21
RESPONDEN 18	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	43
RESPONDEN 19	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	31
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
RESPONDEN 21	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	44
RESPONDEN 22	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
RESPONDEN 23	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	18
RESPONDEN 24	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	19
RESPONDEN 25	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	33
RESPONDEN 26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
RESPONDEN 27	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	28
RESPONDEN 28	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	30
RESPONDEN 29	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
RESPONDEN 30	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	40
RESPONDEN 31	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	42
RESPONDEN 32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
RESPONDEN 33	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 34	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	37
RESPONDEN 35	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
RESPONDEN 36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 37	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	38
RESPONDEN 38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
RESPONDEN 39	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	16
RESPONDEN 40	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	31
RESPONDEN 41	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38
RESPONDEN 42	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30
RESPONDEN 43	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	39
RESPONDEN 44	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	40
RESPONDEN 45	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	42
RESPONDEN 46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
RESPONDEN 47	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	26
RESPONDEN 48	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	41
RESPONDEN 49	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

RESPONDEN 50	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
RESPONDEN 51	4	4	4	2	2	3	2	3	2	4	30
RESPONDEN 52	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	29
RESPONDEN 53	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
RESPONDEN 54	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	32

	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	35
RESPONDEN 2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	41
RESPONDEN 3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	34
RESPONDEN 4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	4	37
RESPONDEN 5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39
RESPONDEN 6	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
RESPONDEN 7	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
RESPONDEN 8	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
RESPONDEN 9	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	40
RESPONDEN 10	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	36
RESPONDEN 11	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	37
RESPONDEN 12	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
RESPONDEN 13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
RESPONDEN 14	3	3	3	3	4	2	3	3	5	5	34
RESPONDEN 15	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
RESPONDEN 16	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	39
RESPONDEN 17	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	38
RESPONDEN 18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 19	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	36
RESPONDEN 20	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	34
RESPONDEN 21	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
RESPONDEN 22	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44
RESPONDEN 23	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
RESPONDEN 24	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	36
RESPONDEN 25	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	39
RESPONDEN 26	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	45
RESPONDEN 27	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	38
RESPONDEN 28	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	43
RESPONDEN 29	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	38
RESPONDEN 30	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	41
RESPONDEN 31	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 32	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 33	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	37
RESPONDEN 34	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 35	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	39
RESPONDEN 36	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	44
RESPONDEN 37	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	35
RESPONDEN 38	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	38
RESPONDEN 39	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	33
RESPONDEN 40	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	36
RESPONDEN 41	4	5	3	4	3	3	5	5	3	5	40
RESPONDEN 42	4	5	4	3	3	4	5	5	3	5	41
RESPONDEN 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 44	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	40
RESPONDEN 45	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
RESPONDEN 46	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
RESPONDEN 47	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	37

RESPONDEN 48	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	41
RESPONDEN 49	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
RESPONDEN 50	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
RESPONDEN 51	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	38
RESPONDEN 52	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	40
RESPONDEN 53	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 54	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	34



Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi

Hail Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.534**	.609**	.671**	.735**	.583**	.552**	.609**	.589**	.613**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P02	Pearson Correlation	.534**	1	.494**	.558**	.595**	.550**	.563**	.522**	.589**	.554**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P03	Pearson Correlation	.609**	.494**	1	.568**	.672**	.637**	.679**	.410**	.533**	.548**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P04	Pearson Correlation	.671**	.558**	.568**	1	.676**	.689**	.556**	.485**	.543**	.597**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P05	Pearson Correlation	.735**	.595**	.672**	.676**	1	.567**	.595**	.375**	.658**	.631**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P06	Pearson Correlation	.583**	.550**	.637**	.689**	.567**	1	.591**	.494**	.542**	.612**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P07	Pearson Correlation	.552**	.563**	.679**	.556**	.595**	.591**	1	.520**	.755**	.595**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P08	Pearson Correlation	.609**	.522**	.410**	.485**	.375**	.494**	.520**	1	.623**	.552**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P09	Pearson Correlation	.589**	.589**	.533**	.543**	.658**	.542**	.755**	.623**	1	.700**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.613**	.554**	.548**	.597**	.631**	.612**	.595**	.552**	.700**	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.624**	.752**	.771**	.788**	.818**	.777**	.811**	.716**	.835**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.802**	.725**	.714**	.684**	.674**	.554**	.622**	.647**	.787**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P02	Pearson Correlation	.802**	1	.657**	.599**	.650**	.684**	.523**	.583**	.615**	.623**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P03	Pearson Correlation	.725**	.657**	1	.718**	.688**	.615**	.701**	.667**	.652**	.719**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P04	Pearson Correlation	.714**	.599**	.718**	1	.795**	.641**	.583**	.618**	.696**	.662**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P05	Pearson Correlation	.684**	.656**	.688**	.795**	1	.701**	.625**	.706**	.698**	.697**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P06	Pearson Correlation	.674**	.684**	.615**	.641**	.701**	1	.589**	.690**	.582**	.735**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P07	Pearson Correlation	.554**	.523**	.701**	.583**	.625**	.589**	1	.551**	.537**	.639**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P08	Pearson Correlation	.622**	.583**	.607**	.618**	.706**	.650**	.551**	1	.538**	.635**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P09	Pearson Correlation	.647**	.615**	.652**	.696**	.698**	.582**	.537**	.538**	1	.641**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.787**	.623**	.719**	.662**	.697**	.735**	.639**	.635**	.641**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.874**	.806**	.859**	.845**	.875**	.808**	.751**	.783**	.803**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.408**	.214	.239	.309*	.478**	.132	.320*	.188	.150	.671**
	Sig. (2-tailed)		.002	.120	.082	.023	.000	.340	.018	.224	.278	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P02	Pearson Correlation	.408**	1	.016	.277*	-.015	.408**	.153	.295*	.027	.185	.540**
	Sig. (2-tailed)	.002		.898	.043	.915	.002	.270	.031	.848	.182	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P03	Pearson Correlation	.214	.016	1	.037	.184	.349**	.000	-.099	.018	.019	.321*
	Sig. (2-tailed)	.120	.898		.793	.182	.010	1.000	.474	.898	.890	.018
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P04	Pearson Correlation	.239	.277*	.037	1	.340*	.483**	.015	.014	.144	.016	.477**
	Sig. (2-tailed)	.082	.043	.793		.012	.003	.917	.921	.299	.909	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P05	Pearson Correlation	.309*	-.015	.184	.340*	1	.334*	.080	-.018	.253	.244	.514**
	Sig. (2-tailed)	.023	.915	.182	.012		.014	.567	.895	.064	.076	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P06	Pearson Correlation	.478**	.408**	.349**	.483**	.334*	1	.388**	.218*	.106	.190	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.003	.014		.006	.019	.448	.169	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P07	Pearson Correlation	.132	.153	.000	.015	.080	.388**	1	.467**	-.135	.254	.459**
	Sig. (2-tailed)	.340	.270	1.000	.917	.567	.006		.000	.330	.064	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P08	Pearson Correlation	.320*	.295*	-.099	.014	-.018	.218*	.467**	1	.054	.369**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.474	.921	.895	.019	.000		.700	.006	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P09	Pearson Correlation	.188	.027	.018	.144	.253	.106	-.135	.054	1	.254	.360**
	Sig. (2-tailed)	.224	.848	.898	.299	.064	.448	.330	.700		.063	.008
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
P10	Pearson Correlation	.150	.185	.019	.016	.244	.190	.254	.369**	.254	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.278	.182	.890	.909	.076	.169	.064	.006	.063		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	.671**	.540**	.321*	.477**	.514**	.769**	.459**	.542**	.360**	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2000

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

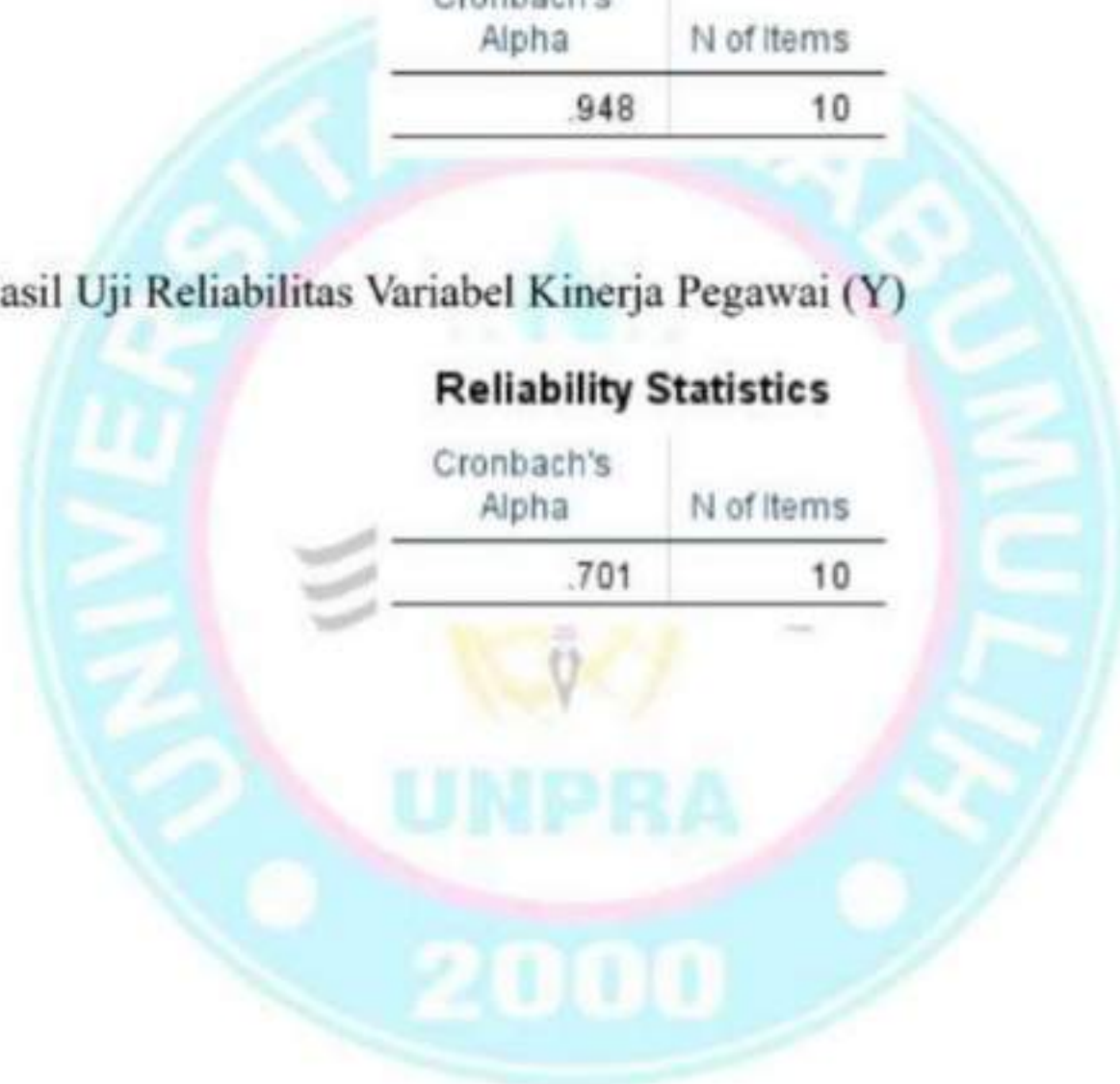
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

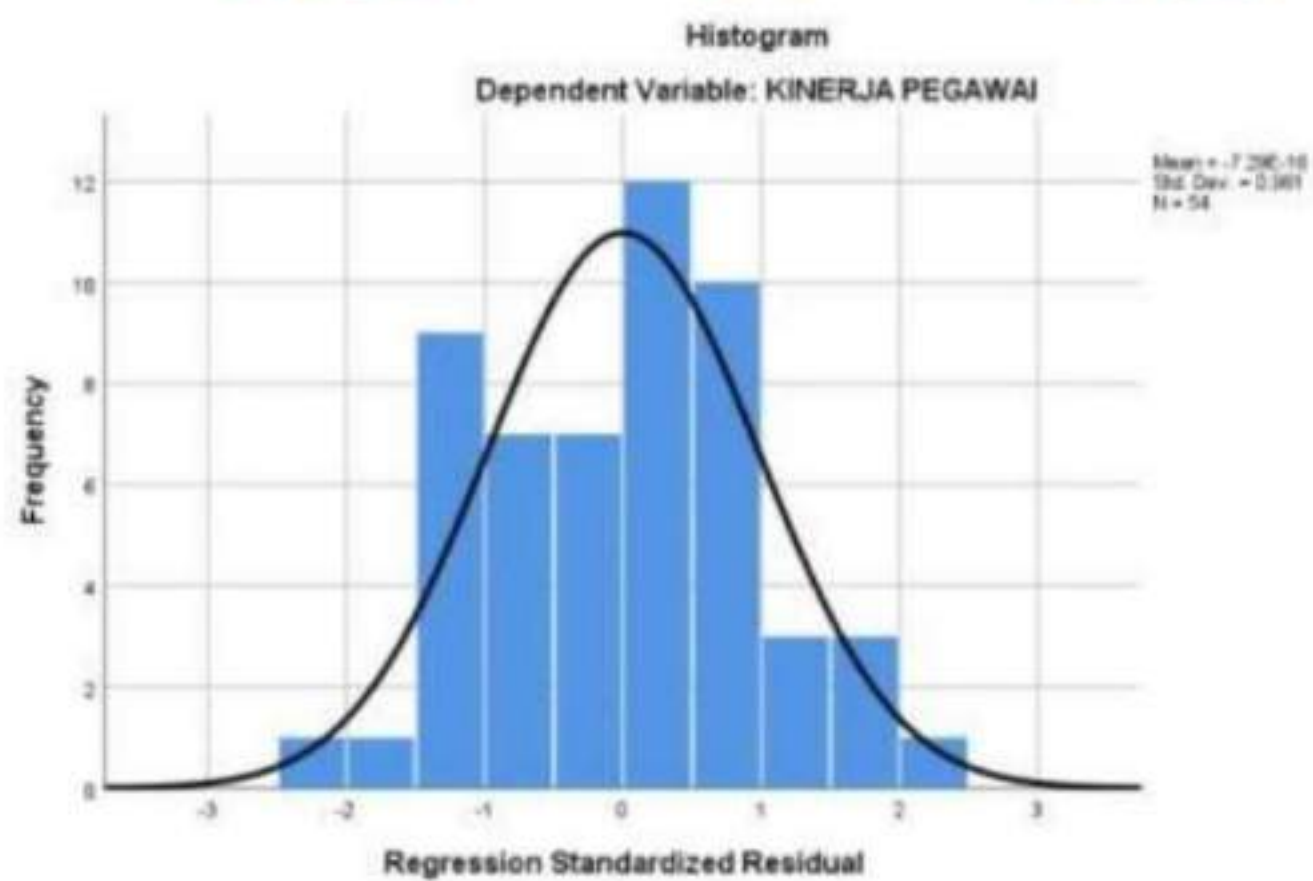
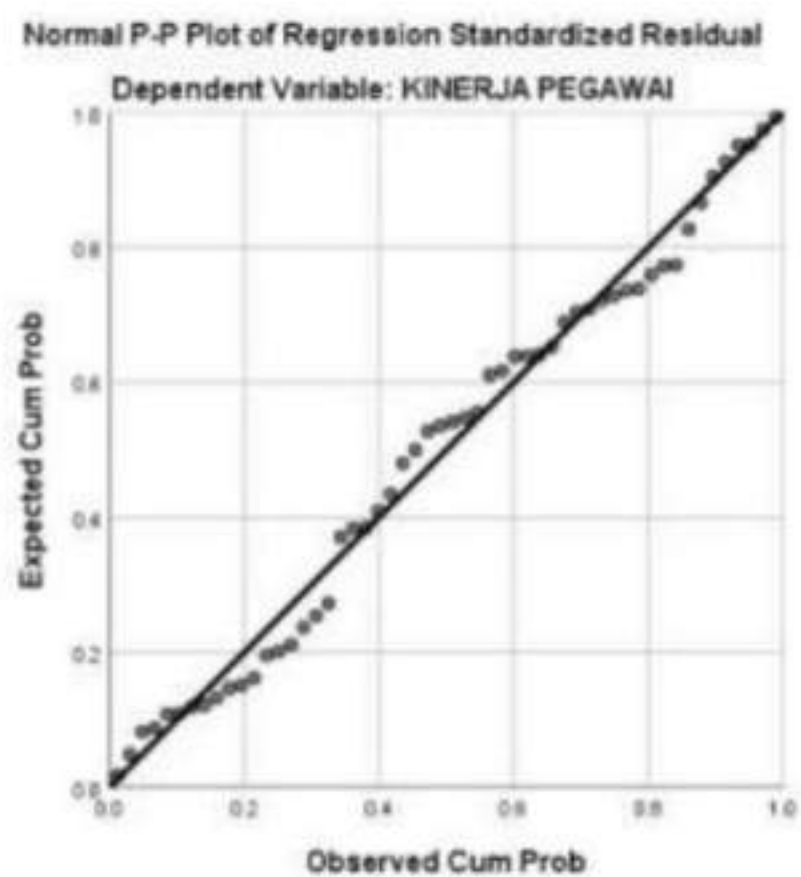
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10



Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

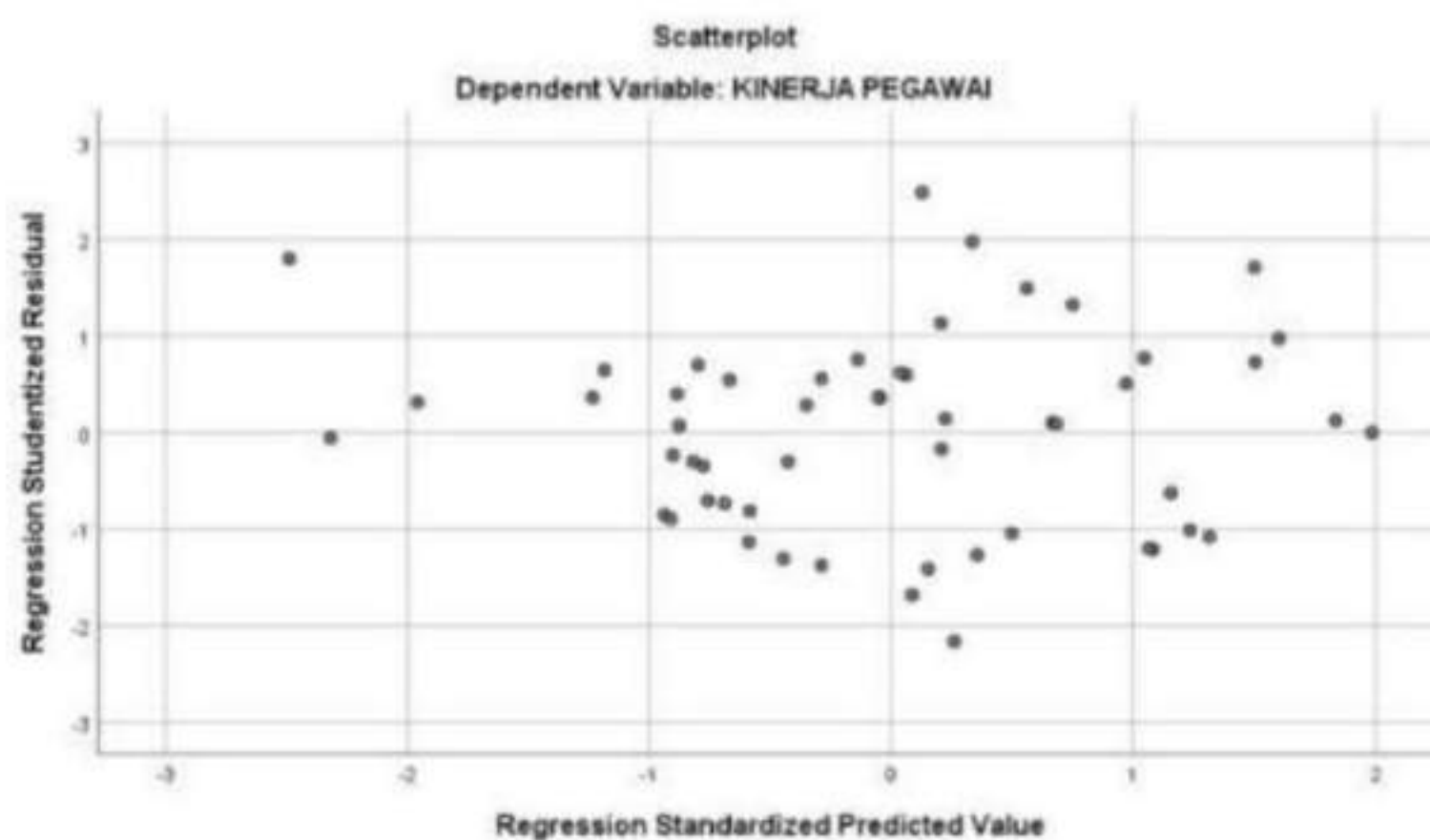


2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000	.981	1.020
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490	.001	.981	1.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490	.001		

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.411	2.374		10.705	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS	.211	.051	.453	4.138	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.048	.382	3.490	.001		

Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.781	2	168.391	16.998	.000 ^b
	Residual	505.219	51	9.906		
	Total	842.000	53			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.376	3.14742

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA , GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Lampiran 6 : Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Prabumulih



Lampiran : 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran : 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Ammar Safuan Ramadhan adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 03 Desember 2001, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, Penulis pertama sekali masuk pendidikan di SD Negeri 4 Kota Prabumulih pada

tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2017. Setelah lulus dari SMP Negeri 3 Kota Prabumulih, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Kota Prabumulih dengan jurusan IPS dan lulus pada tahun 2020. Dua tahun setelahnya tepatnya pada tahun 2022 penulis memilih melanjutkan pendidikan di Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Prabumulih.**