



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pangkajene dan Kepulauan

Riska Amalia⁽¹⁾, Muhammad Idris⁽²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

¹ riskaamlia069@gmail.com ² idrismakassar01@gmail.com

Alamat: Jl. Borong Raya No.4, Borong Kec Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan
90233

Korespondensi penulis: riskaamlia069@gmail.com

Abstract. Employee performance in public sector organizations is closely related to leadership quality, work environment, and the level of work stress experienced by employees. This research examines the relationship between visionary leadership, work environment, and work stress on employee performance at the Secretariat Office of the DPRD of Pangkajene and Kepulauan City. A quantitative approach was applied using survey data collected from 39 employees as research respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS to identify both partial and simultaneous effects among the variables studied. The findings indicate that visionary leadership has a positive and significant effect on employee performance, showing the importance of leaders in providing clear direction, motivation, and inspiration in achieving organizational goals. The work environment also demonstrates a positive and significant influence, reflecting that adequate facilities, effective communication, and supportive working conditions contribute to improved employee performance. In contrast, work stress shows a negative effect on employee performance, indicating that excessive workload and role pressure can reduce productivity and effectiveness at work. Simultaneously, visionary leadership, work environment, and work stress significantly influence employee performance. These results emphasize the need for public organizations to strengthen visionary leadership practices, create a conducive work environment, and manage work stress effectively to enhance employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: visionary leadership, work environment, work stress, employee performance

Abstrak. Kinerja pegawai pada organisasi sektor publik dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja yang dialami pegawai. Penelitian ini mengkaji hubungan kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pangkajene dan Kepulauan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 39 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam memberikan arah, motivasi, dan visi yang jelas bagi pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik mampu

* Riska Amalia, riskaamlia069@gmail.com

meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas. Secara simultan, kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepemimpinan visioner, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan stres kerja secara efektif guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Kata kunci: kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, stres kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang menuntut akuntabilitas dan kinerja optimal. Kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi pelayanan publik secara profesional. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi nyata melalui pelaksanaan tugas yang efektif, efisien, dan bertanggung jawab (Handoko, 2011). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam manajemen organisasi pemerintahan. Upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari pendekatan manajerial yang komprehensif dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Jones dalam Rahadi (2010) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, lingkungan kerja, kemampuan individu, kemampuan manajerial, motivasi, serta proses kerja yang berjalan dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya hasil dari kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan kondisi organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks instansi pemerintahan, tantangan birokrasi dan dinamika pelayanan publik menuntut pegawai untuk mampu bekerja secara adaptif dan profesional. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang mendukung agar potensi pegawai dapat berkembang secara optimal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan visioner menekankan kemampuan pemimpin

dalam merumuskan, mengomunikasikan, dan mengimplementasikan visi jangka panjang yang mampu menginspirasi pegawai (Thamrin, 2020). Pemimpin visioner tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Rizal & Nurjaya, 2020). Namun, implementasi kepemimpinan visioner dalam organisasi publik sering kali belum berjalan secara konsisten dan optimal.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas pegawai (Soetjipto, 2008). Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih fokus, aman, dan termotivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja. Afandi (2018) menegaskan bahwa aspek pencahayaan, kebisingan, warna, dan sirkulasi udara merupakan indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam organisasi pemerintahan juga berpotensi menimbulkan stres kerja. Stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya (Suwanto & Priansa, 2011). Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kualitas kinerja pegawai (Robbins, 2006). Kondisi ini menjadi perhatian penting, terutama pada instansi pemerintahan yang menghadapi tekanan administratif dan tuntutan pelayanan publik yang kompleks. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel. Lokasi penelitian berada di Kantor Sekretariat DPRD Kota Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, mengingat jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran data yang lebih komprehensif dan representatif.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang mengacu pada teori dan penelitian terdahulu. Variabel kepemimpinan visioner diukur melalui indikator kemampuan komunikasi visi, pemberian inspirasi, dan inisiatif kepemimpinan (Thamrin, 2020). Variabel lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik, sedangkan variabel stres kerja diukur berdasarkan tuntutan tugas, peran, dan hubungan interpersonal (Robbins, 2006). Seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS). Uji statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan regresi linear berganda dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil analisis diinterpretasikan dengan mengacu pada tingkat signifikansi 0,05 untuk menarik kesimpulan penelitian secara empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Data indentitas responden berdasarkan jenis kelamin

Setiap penelitian yang menggunakan pegawai sebagai responden, maka terlebih dahulu diketahui identitasnya seperti antara lain jenis kelamin pegawai, agar peneliti dapat mengetahui atau memahami karakteristik responden dari latar belakang jenis kelaminnya. Berdasarkan jumlah responden yang diteliti, maka untuk mengungkapkan identitas jenis kelamin pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada
kantor DPRD kota pangkajene dan kepulauan

Jenis kelamin	Frekuensi(responden)	Presentase
Laki-laki	22	56%
Perempuan	17	44%
Total	39	100%

Dari tabel di atas menunjukkan terdapat 22 Responden atau 56% yang berjenis kelamin laki-laki dan 17 atau 44% responden yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki proposinya lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Data indentitas responden berdasarkan Umur

Tabel Distribusi responden berdasarkan umur pada
kantor DPRD kota pangkajene dan kepulauan

umur	Frekuensi(responden)	Presentase
20-25	4	10%
26-30	2	5%
31-35	2	5%
36-40	23	59%
>41	8	21%
Total	39	100%

Dari tabel di atas menunjukkan terdapat 4 Responden atau 10 % yang berumur di bawah antara (20-25) tahun yang berumur (26 – 30) tahun 2 responden atau 5 %, yang berumur (31-35)tahun 2 responden atau 5%, yang berumur (36-40) tahun 23 responden atau 59%,yang berumur (>40) tahun 8 responden atau 21%.

Data indentitas responden berdasarkan Pendidikan

Tabel Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada

kantor DPRD kota pangkajene dan kepulauan

Pendidikan	Frekuensi(responden)	Presentase
SMA	8	21%
D3	3	8%
S1	20	50%
S2	8	21%
Total	39	100%

Pada tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa strata pendidikan responden pada kantor DPRD Pangkajene di dominasi pegawai lulusan (SMA) sebanyak 8 orang atau 21%, Strata Satu (S1) sebanyak 20 orang atau 50% dari total responden. Dan yang berstrata (S2) sebanyak 8 orang atau 21% dan Diploma tiga (D3) sebanyak 3 orang atau 8% dari total responden.

Hasil Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

proses untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian (seperti kuesioner, tes, atau alat ukur lainnya) dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam konteks proposal penelitian, uji validitas sangat penting untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat dan relevan, serta dapat mendukung hipotesis atau tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Tabel Hasil uji valid variabel kepemimpinan visioner (X)

Instrumen	CORRELATION	Nilai r	Keterangan
X1.1	0,650	0,308	VALID
X1.2	0,743	0,308	VALID
X1.3	0,782	0,308	VALID
X1.4	0,790	0,308	VALID

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dari uji validitas semua instrument dari variabel kepemimpinan visioner (X) yang terdiri dari X1.1,X1.2,X1.3 dan X1.4 semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel. Dimana hasil pengamatan r tabel di dapatkan nilai dari sampel (N) = 39 sebesar 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel Hasil uji valid variabel lingkungan kerja (X)

Instrumen	CORRELATION	Nilai r	Keterangan
X2.1.1	0,640	0,308	VALID
X2.1.2	0,831	0,308	VALID
X2.1.3	0,849	0,308	VALID
X2.2.1	0,676	0,308	VALID
X2.2.2	0,799	0,308	VALID
X2.2.3	0,713	0,308	VALID

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dari uji validitas semua instrument dari variabel lingkungan kerja (X) yang terdiri dari X2.1.1,X2.1.2,X2.1.3,X2.2.1,X2.2.2 dan X2.2.3 semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel. Dimana hasil pengamatan r tabel di dapatkan nilai dari sampel (N) = 39 sebesar 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel Hasil uji valid variabel stres kerja (X)

Instrumen	CORRELATION	Nilai r	Keterangan
X3.1	0,874	0,308	VALID
X3.2	0,853	0,308	VALID
X3.3	0,851	0,308	VALID
X3.4	0,806	0,308	VALID

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dari uji validitas semua instrument dari variabel Stres kerja (X) yang terdiri dari X3.1,(X3.2,X3.3 dan X3.4 semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel. Dimana hasil pengamatan r tabel di dapatkan nilai dari sampel (N) = 39 sebesar 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Tabel Hasil uji valid variabel kinerja pegawai (Y)

Instrumen	CORRELATION	Nilai r	Keterangan
Y1	0,803	0,308	VALID
Y2	0,819	0,308	VALID
Y3	0,789	0,308	VALID

Pada tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dari uji validitas semua instrument dari variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari Y.1,Y.2 dan Y.3 semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel. Dimana hasil pengamatan r tabel di dapatkan nilai dari sampel (N) = 39 sebesar 0,308 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya jika digunakan berulang kali atau diukur oleh berbagai penilai. Reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu memberikan hasil yang stabil dan tidak dipengaruhi oleh faktor acak atau kesalahan yang tidak diinginkan.

Tabel Hasil uji reliabilitas semua variabel(X,Y)

Instrumen	Alfa cronbach	Nilai r	Keterangan
kepemimpinan (X)	0,725	0,60	Reliabel
lingkungan kerja(X)	0,843	0,60	Reliabel
stres kerja(X)	0,863	0,60	Reliabel
kinerja pegawai(Y)	0,723	0,60	Reliabel

Dari table 5.8 diatas hasil uji reabilitas didapatkan sama mulai dari hasil variabel X dan Y. semuanya menghasilkan nilai alfa cronbach > 0,60 jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

Deskripsi Penelitian

Deskripsi penelitian adalah penjelasan mengenai pengaruh pengawasan, pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden.Untuk mengetahui realisasi masing-masing variabel dependent atau (Y) dan independen (X1,X2,X3)

dapat diketahui dari nilai tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan. Nilai rata-rata dari responden lima adalah nilai tertinggi dengan kategori sangat setuju. Nilai empat berarti setuju, nilai tiga cukup setuju, nilai dua tidak setuju dan nilai satu sangat tidak setuju. Adapun masing-masing variable dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kepemimpinan Visioner

Tabel Distribusi item – item variabel kepemimpinan visioner

indikator	skor jawaban responden										Mean	Keterangan	
	1 f	2 %	3 f	4 %	5 f	6 %	7 f	8 %	9 f	10 %			
X1.1	0	0	2	5,1	6	15,4	19	48,7	12	30,8	39	4	Tinggi
X1.2	0	0	0	0	15	38,5	14	35,9	10	25,6	39	3	Tinggi
X1.3	2	5,1	1	2,6	12	30,8	11	28,2	13	33,3	39	3	Tinggi
X1.4	2	5,1	3	7,7	6	15,4	21	53,8	7	17,9	39	3	Tinggi
RATA2	2	5	1	4	10	25	16	41	10	26	39	3	Tinggi

Tabel di atas, menunjukkan hasil penelitian, ada 2 orang atau 5,1% menyatakan tidak setuju, 6 orang atau 15,4% menyatakan cukup setuju, 19 orang atau 48,7% menyatakan setuju, dan menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30,8%.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan visioner yang terdiri dari X1.1 (Saya sering mengungkapkan pendapat meskipun mungkin bertentangan dengan pendapat orang lain.), X1.2 (Saya mampu mengajak anggota tim untuk bekerja efektif menuju tujuan bersama.), X1.3 (Saya mampu mengkomunikasikan visi kepada anggota tim atau pemangku kepentingan.), X1.4 (Saya sering mengambil inisiatif untuk memulai proyek atau tugas baru tanpa harus diminta) cukup tinggi karena data deskriptif menunjukkan sekitar 79,5% memiliki skor ≥ 4 .

Lingkungan Kerja

Tabel Distribusi item – item variabel lingkungan kerja

indikator	skor jawaban responden										Mean	Keterangan	
	1 f	2 %	3 f	4 %	5 f	6 %	7 f	8 %	9 f	10 %			
X2.1	0	0	0	0	13	33,3	15	38,5	11	28,2	39	3	Tinggi
X2.2	0	0	1	2,6	13	33,3	20	51,3	5	12,8	39	3	Tinggi
X2.3	1	2,6	2	5,1	17	43,6	16	41	3	7,7	39	3	Tinggi
X2.4	0	0	0	0	12	30,8	19	48,7	8	20,5	39	3	Tinggi
X2.5	0	0	0	0	11	28,2	12	30,8	16	41	39	4	Tinggi
X2.6	0	0	1	2,6	8	20,5	23	59	7	17,9	39	3	Tinggi
RATA2	0	0	1	2	12	32	18	45	8	21	39	3	Tinggi

Tabel di atas, menunjukkan hasil penelitian, ada 1 orang atau 2% menyatakan tidak setuju 12 orang atau 32% menyatakan cukup setuju, 18 orang atau 45% menyatakan setuju, dan menyatakan sangat setuju 8 orang atau 21%.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang terdiri dari X2.1 (Saya merasa puas dengan kebersihan dan pemeliharaan bangunan tempat kerja.), X2.2 (saya merasa fasilitas kerja (seperti perlatan kerja, ruang rapat, area istirahat, dll.) cukup memadai dan nyaman digunakan.), X2.3 (Saya merasa sarana angkut yang disediakan memadai untuk memenuhi kebutuhan), X2.4 (Saya mampu bekerja sama dan berkontribusi dalam tim.), X2.5 (komunikasi antara atasan dan pegawai berlangsung secara efektif dan efisien.), X2.6 (Saya dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek.) cukup tinggi karena data deskriptif menunjukkan sekitar 66% memiliki skor ≥ 4 .

Stres Kerja

Tabel Distribusi Skor Jawaban Responen Terhadap Indikator Stres Kerja

indikator	skor jawaban responden										N	Mean	Keterangan			
	1		2		3		4		5							
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%						
X3.1	3	7,7	5	12,8	6	15,4	13	33,3	12	30,8	39	3	Tinggi			
X3.2	2	5,1	10	25,6	8	20,5	15	38,5	4	10,3	39	3	Tinggi			
X3.3	5	12,8	9	23,1	4	10,3	9	23,1	12	30,8	39	3	Tinggi			
X3.4	5	12,8	2	5,1	1	2,6	22	56,4	9	23,1	39	3	Tinggi			
Rata – Rata	4	10	7	17	5	12	15	38	9	24	39	3	Tinggi			

Tabel di atas, menunjukkan hasil penelitian, ada 4 orang atau 10% menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang atau 17% menyatakan tidak setuju, 5 orang atau 12% menyatakan cukup setuju, 15 orang atau 38% menyatakan setuju, dan menyatakan sangat setuju 9 orang atau 24%.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang terdiri dari X3.1 (Saya merasa beberapa tugas yang saya kerjakan melebihi kapasitas saya), X3.2 (Saya sering mengalami konflik peran antara tugas yang berbeda yang harus saya

selesaikan.), X3.3 (Saya sering mengalami konflik antar pribadi yang mempengaruhi pekerjaan saya.), X3.4 (Saya merasa struktur organisasi memberikan kesempatan untuk pengembangan karir). cukup tinggi karena data deskriptif menunjukkan sekitar 62% memiliki skor ≥ 4 .

Kinerja Pegawai

Tabel Distribusi item – item variahel kineria negawai

indikator	skor jawaban responden										Keterangan	
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
Y1	0	0	8	20,5	2	5,1	12	30,8	17	43,6	39	3 Tinggi
Y2	1	2,6	11	28,2	3	7,7	16	41	8	20,5	39	3 Tinggi
Y3	2	5,1	6	15,4	4	10,3	9	23,1	18	46,2	39	3 Tinggi
rata-rata	1	4	8	21	3	8	12	32	14	37	39	3 Tinggi

Tabel di atas, menunjukkan hasil penelitian, ada 1 orang atau 4% menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang atau 21% menyatakan tidak setuju, 3 orang atau 8% menyatakan cukup setuju, 12 orang atau 32% menyatakan setuju, dan menyatakan sangat setuju 14 orang atau 37%.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai yang terdiri dari Y1 (saya merasa bahwa hasil kerja saya biasanya memenuhi standar kualitas yang diharapkan), Y2 (Saya sering merasa kelelahan karena jadwal kerja yang tidak teratur), Y3 (Saya sering hadir tepat waktu di tempat kerja.) cukup tinggi karena data deskriptif menunjukkan sekitar 69% memiliki skor ≥ 4 .

Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis Linear Berganda

Tabel Uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a						t	Sig.		
		Unstandardized Coefficients		Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.				
		B	Std. Error								
1	(Constant)	6,590	1,370			,431	,669				
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,638	,195	,449	,449	3,277	,002				
	LINGKUNGAN KERJA	,824	,344	,333	,333	2,393	,022				
	STRES KERJA	-,343	,158	-,299	-,299	-2,168	,037				

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji regresi berganda di atas diperoleh

persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,590 + 0,638 + 0,824 + -0,343 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda 6,590. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan visioner (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) nilainya adalah 0 (nol), maka produktivitas pegawai adalah sebesar 6,590.
- b. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan visioner adalah sebesar 0,638 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada kepemimpinan visioner, sementara lingkungan kerja dan stres kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,638.
- c. Koefisiensi regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,824 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja sementara kepemimpinan visioner dan stres kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,824.
- d. Koefisiensi regresi untuk variabel stres kerja adalah sebesar -0,343 dan bertanda negatif. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada stres kerja kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya produktivitas pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar -0,343.

Uji t parsial

Tabel Uji t parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,590	1,370		,431	,669
	KEPEMIMPINAN VISIONER	,638	,195	,449	3,277	,002
	LINGKUNGAN KERJA	,824	,344	,333	2,393	,022
	STRES KERJA	-,343	,158	-,299	-2,168	,037

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa :

- Untuk variabel kepemimpinan visioner diperoleh angka t-hitung sebesar $3,277 > 1,686$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 dengan demikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh angka t-hitung sebesar $2,393 > 1,686$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,022. Dengan demikian artinya ada pengaruh yang singnifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Untuk variabel stres kerja diperoleh angka t-hitung $-2,168 > 1,686$ t-tabel dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,037. Dengan demikian artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F Simultan

Tabel Uji F Simultan						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,103	3	4,701	6,988	<,001 ^b
	Residual	23,545	35	,673		
	Total	37,648	38			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan analisis pada tabel 5.15 diatas menunjukkan nilai f-hitung sebesar 6,988 dengan nilai signifikan 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan f-hitung lebih besar dari f-tabel (2,44). Artinya, ketiga variabel independent yaitu kepemimpinan visioner (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen lingkungan pegawai (Y). hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,375	,321	,82019

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KEPEMIMPINAN VISIONER, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel 5.16 di atas maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,612 atau 61,2%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan visioner, lingkungan kerja dan stres kerja sebanyak 61,2%, sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara stres kerja menjadi faktor penghambat yang perlu dikelola secara serius dalam organisasi publik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan serta kondisi kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis. Oleh karena itu, instansi perlu memperkuat praktik kepemimpinan visioner melalui pengembangan kapasitas pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menerapkan strategi manajemen stres yang efektif agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden dan ruang lingkup objek penelitian, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi, menambahkan variabel lain seperti motivasi atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.

Hazanuddin habe, marsanuddin, annisa carolina natasya(2021). Kepemimpinan Visioner Dan Budays Organisasi Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Terhadap Kinerja Pegawai,Jurnal Ilmu Manajemen Saburaui.

Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.

Rizal, M., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 112–121.

Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). Pearson Education.

Setiawan. (2014). Indikator Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Hal. 147.

Soetjipto, B. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Amara Books.

Sulastri Sulastri,Onsardi Onsardi, (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.

Sunarsi, D. ., Wijoyo, H. ., Prasada, D. ., & Andi, D. . (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.

Thamrin, H. M. (2020). Kepemimpinan visioner dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 45–56.