

atau setara dengan 47,27%, sedangkan sisanya responden yang berumur 37 – 50 tahun adalah 18 orang (32,7%), dan responden yang berumur 17 – 26 tahun adalah 11 orang (20,0%).

Sedangkan responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar berpendidikan strata satu (S1). Hal ini terlihat bahwa dari 55 responden yang dianalisis sebesar 27 orang (49,1%), sedangkan sisanya yang berpendidikan strata dua (S2) sebesar 18 orang (32,7) dan pendidikan yang lainnya sebesar 10 orang (18,2%). Identitas responden berdasarkan masa kerja dimana sebagian besar bekerja 5 – 10 tahun. Hal ini terlihat bahwa dari 55 responden yang dianalisis, masa kerja 5 – 10 tahun sebesar 23 orang (41,8%) sedangkan sisanya dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebesar 20 orang (36,4) dan < 5 tahun sebesar 12 orang (21,8%).

4.1.2 Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat pengumpulan data (kuesioner). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2019).

Tabel 4.2
Uji Validitas Data

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan_Y.1	0.627	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.2	0.640	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.3	0.511	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.4	0.346	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.5	0.655	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.6	0.644	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.7	0.721	0.265	Valid
	Pernyataan_Y.8	0.695	0.265	Valid
Kepemimpinan (X1)	Pernyataan_X1.1	0.424	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.2	0.439	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.3	0.529	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.4	0.750	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.5	0.753	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.6	0.750	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.7	0.793	0.265	Valid

	Pernyataan_X1.8	0.757	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.9	0.568	0.265	Valid
	Pernyataan_X1.10	0.528	0.265	Valid
Kesesuaian Peran (X2)	Pernyataan_X2.1	0.713	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.2	0.723	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.3	0.687	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.4	0.835	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.5	0.760	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.6	0.800	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.7	0.637	0.265	Valid
	Pernyataan_X2.8	0.557	0.265	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan_X3.1	0.700	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.2	0.810	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.3	0.721	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.4	0.728	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.5	0.707	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.6	0.654	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.7	0.608	0.265	Valid
	Pernyataan_X3.8	0.698	0.265	Valid

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa pengolahan dari semua variabel menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari rtabel yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid dan seluruh pertanyaan tersebut dapat di jadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

4.1.3 Uji Vakiditas Data

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang menjadikan konsisten alat ukur untuk mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Kuesioner di katakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang di gunakan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbacah's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	0.748	> 0.600	Reliability
Kepemimpinan (X1)	0.827	> 0.600	Reliability
Kesesuaian Peran (X2)	0.865	> 0.600	Reliability
Lingkungan Kerja (X3)	0.841	> 0.600	Reliability

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masingmasing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan konsisten sehingga bisa digunakan berkali-kali

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$ data berdistribusi normal.

Tabel 4.4
Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.15439553
	Absolute	.132
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.983
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,289. Dikarenakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat sigifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,289 > 0,05$) maka berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2019). Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.5
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Kepemimpinan	.759	1.318
Kesesuaian Peran	.465	2.153
Lingkungan Kerja	.469	2.133

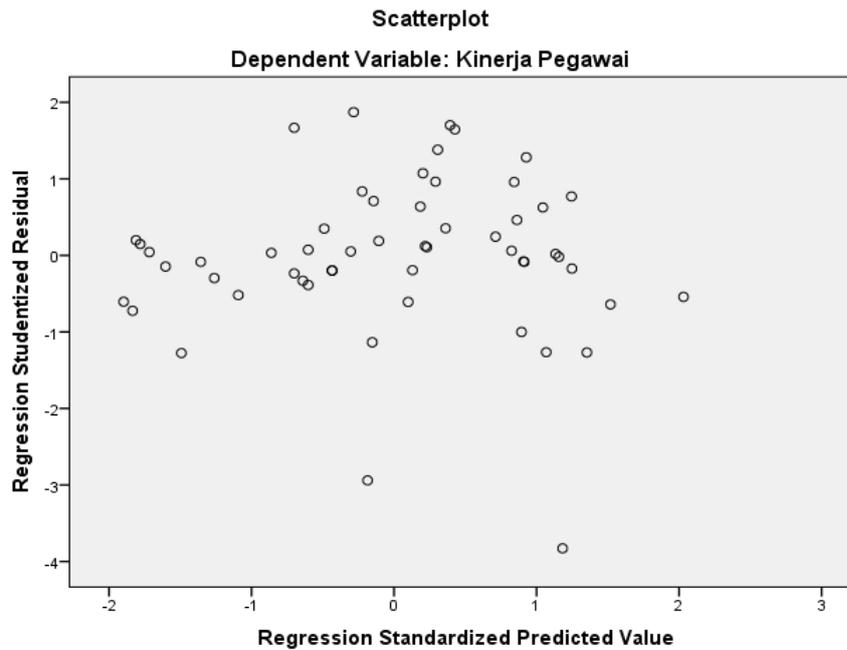
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa variabel – variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sedangkan hasil dari perhitungan *varian inflation factor* (VIF), menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dimana jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestisnya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyestakan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedastisitas dari penelitian ini:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram di atas, scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dan semua itu telah terpenuhi pada pembahasan sebelumnya. Estimasi model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS 25 dan diperoleh hasil output sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.602	2.873		
1 Kepemimpinan	.231	.060	.323	3.850	.000
Kesesuaian Peran	.262	.086	.326	3.040	.004
Lingkungan Kerja	.313	.090	.373	3.497	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Dengan memperhatikan hasil regresi linier berganda maka didapat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 7,602 + 0,231\text{Kep} + 0,262\text{Kes} + 0,313\text{Lin} + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,602 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 7,602, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja maka besarnya kinerja pegawai akan sebesar 7,602.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,231, berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,231, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,231 satuan.
3. Koefisien regresi variabel kesesuaian peran (X_2) yaitu sebesar 0,262, berarti bahwa apabila variabel kesesuaian peran (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,262, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang

searah, yaitu jika variabel kesesuaian peran meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,262 satuan.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,313, berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,313, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 satuan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.7
Uji Hipotesis (t)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.602	2.873		2.646	.011
1 Kepemimpinan	.231	.060	.323	3.850	.000
Kesesuaian Peran	.262	.086	.326	3.040	.004
Lingkungan Kerja	.313	.090	.373	3.497	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai dari t_{hitung} variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,850 > 2,006$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai dari t_{hitung} variabel kesesuaian peran menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,040 > 2,006$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya kesesuaian peran berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai dari t_{hitung} variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan *level of significance* 5%. Jika hasil penelitian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.8
Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	671.291	3	223.764	45.532	.000 ^b
Residual	250.637	51	4.914		
Total	921.927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kesesuaian Peran

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 45,532 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,180 dimana diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.712	2.217

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kesesuaian Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,712 atau 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan (X_1), kesesuaian peran (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 71,2% dan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pemerataan dari hubungan dua variabel. Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,853 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang kuat.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika kualitas kepemimpinan meningkat satu satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,231 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang baik dapat memberikan arah, dukungan, dan motivasi yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dalam hal ini bisa meningkatkan kinerja pegawai karena semakin tinggi Kepemimpinan yang digunakan seseorang maka kinerja pegawai juga meningkat. Dengan kata lain seorang leader, adalah seseorang yang mempunyai daya untuk menarik orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersamasama mewujudkan visinya.

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Thoha (2010), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini karena peran yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung mudah diadaptasikan dan diteladani oleh seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugastugasnya serta mampu memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alkaabi (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Lindayani (2021) dimana dimensi kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data Kesesuaian peran menunjukkan pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan. Jika kesesuaian peran meningkat satu satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,262 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t-hitung juga lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa kesesuaian peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki peran yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai peran yang dipersepsikan auditor pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Sehingga kesesuaian peran akan menyebabkan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada maksimalnya kinerja yang dicapai.

Kesesuaian peran yang tinggi akan menyebabkan tingginya kinerja, karena pekerjaan yang diberikan sudah dipahami dengan baik oleh karyawan dan sudah ada aturan baku yang mengatur tata kerja yang harus dilakukan. Sujana (2012) Kesesuaian peran mengandung makna peran yang diberikan atau tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian peran yang sering terjadi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung adalah kesesuaian tugas dengan prinsip individu disusul dengan kesesuaian tanggungjawab dengan wewenang, serta kesesuaian tugas dengan tanggungjawab. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara mengevaluasi dan menyusun deskripsi pekerjaan

secara jelas sehingga ketidaksesuaian tugas dengan tanggungjawab, maupun ketidaksesuaian tanggungjawab dan wewenang dapat di hilangkan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sujana (2012) yang menunjukkan bahwa kesesuaian peran dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Van Zyl (2010) yang menemukan bahwa kesesuaian tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data Lingkungan kerja memiliki koefisien tertinggi di antara ketiga variabel, menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah yang paling besar. Jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05, lingkungan kerja juga secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi pegawai, serta mengurangi stres yang dapat mengganggu kinerja. Bisa dikatakan apabila lingkungan kerja lengkap dan kondusif, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan fokus kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka menurunkan kinerja karyawan. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung

Menurut Afandi, (2016) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara teori, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik

yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Pada wilayah lingkungan kerja Kanwil Kementerian Agama Provinsi Lampung, lingkungan kerja mampu meningkatkan minat pegawai untuk bersikap disiplin dalam menjalankan tugas dan peraturan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Pradana, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Suawah (2018) Karyono (2021) dan Setiawan (2017) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kesesuaian Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 45,532 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,180 dimana diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima. Kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karena pegawai yang mendapatkan kebutuhan akan fasilitas yang terpenuhi pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik dapat mempercepat tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut Taghulih (2020) Kinerja dari setiap karyawan sangat menunjang keberhasilan kinerja pegawai yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik salah satunya akan diperoleh dari kerja yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja yang baik yang diberikan perusahaan kepada