

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan Sekretariat Jenderal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Jakarta Selatan

Deni Febryani<sup>1\*</sup>, Andri Priadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Leadership Style, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance in the Household and Equipment Section of the Secretariat General of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses the Slovin formula and the sample in this study amounted to 87 respondents. Data analysis uses regression tests. The results of this study are Leadership style has a significant effect on employee performance with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(6.873 &gt; 1.988)</math>. The work environment has a significant effect on employee performance with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math> or <math>(7.795 &gt; 1.988)</math>. Leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with <math>F_{count} &gt; F_{table}</math> or <math>(38.784 &gt; 2.710)</math>.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Rumah Tangga Dan Perlengkapan Sekretariat Jenderal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 responden. Analisis data menggunakan uji regresi. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(6,873 &gt; 1,988)</math>. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(7,795 &gt; 1,988)</math>. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(38,784 &gt; 2,710)</math>.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dibuktikan jika tujuan instansi yang ia pimpin dapat tercapai. Tercapainya tujuan instansi tersebut merupakan perwujudan dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dapat optimal apabila pegawai selalu bersemangat dalam bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya. Jika pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang optimal, maka bukan hal yang sulit bagi instansi untuk dapat terus tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang terjadi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Untuk menunjang kelancaran dan kesuksesan dalam memimpin, seorang pemimpin harus berani menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan instansi yang ia pimpin.

\*Corresponding author.  
E-mail: denifebriani581@gmail.com

Pengukuran kesuksesan suatu instansi dibuktikan salah satunya dengan adanya kinerja pegawai yang baik. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja tersebut dibuktikan dengan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Pegawai merupakan aset instansi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh instansi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83).

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, instansi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai di harapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka sedangkan pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung suatu kontribusi suatu pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam sebuah situasi yang dinamis, sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terus bertahan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi pegawai guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015:16) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan". Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan instansi.

Seorang pemimpin instansi dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam kegiatan mempengaruhi bawahan agar menghasilkan kinerja yang baik. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat mempengaruhi pegawai agar tergerak untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, dan pemimpin tersebut pun akan menjadi teladan bagi pegawai. Sebaliknya, pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal, karena pemimpin tersebut tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik sebagai pemimpin.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu instansi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menyenangi lingkungan kerja tempat ia bekerja tentu akan betah di tempat kerjanya dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Apabila ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik, maka menyebabkan pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi bagi pegawai sangat penting untuk menunjang kinerja yang dihasilkannya. Lingkungan kerja yang konsisten akan memberikan beberapa panduan kepada pegawai sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan memenuhi tujuan langsung mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas, setiap pegawai berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Saydam dalam Rahmawanti 2014:2).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Rumah Tangga Dan Perlengkapan Sekretariat Jenderal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi baik secara parsial maupun secara simultan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Gaya Kepemimpinan

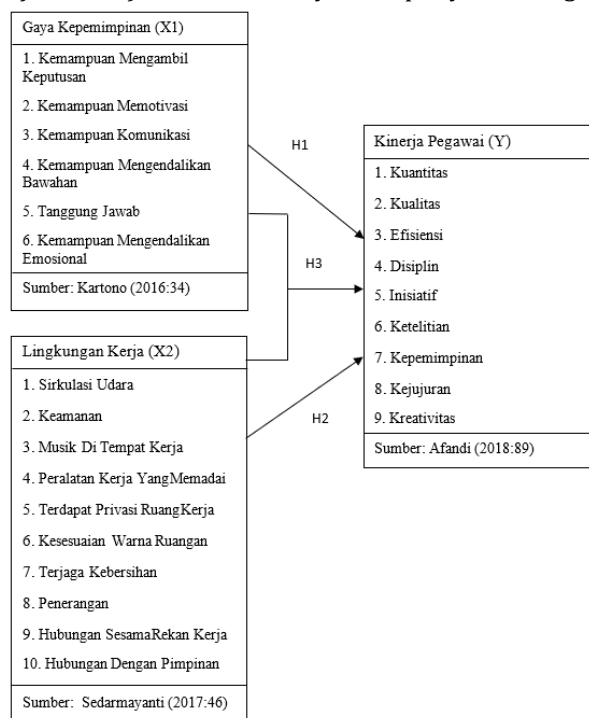
Kartono (2016:34) mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal et al., 2017:42). Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25), “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Nitisemito (2014:97) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai”. Sedarmayanti (2014:60) menyebutkan bahwa kondisi “lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

### Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Afandi, 2018:83) dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial  
 H2: Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial  
 H3: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan

## 3. METODE

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Penelitian ini juga menggunakan metode survei. Lokasi penelitian yang dilakukan berada di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi yang beralamat di Jl.TMP Kalibata No.17 Jakarta Selatan 12750 DKI Jakarta Indonesia Telp: 021 - 7994372. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bagian Rumah Tangga Dan Perlengkapan Sekretariat Jenderal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi yang berjumlah 110 pegawai. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikembangkan oleh Issac dan Michael dengan menggunakan pendekatan statistik. Dengan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5%, jadi sampel yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi (Sugiyono, 2019: 126-128). Sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu 87 orang atau responden yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara sebanyak 52 orang, dan Tenaga Honorer 35 orang.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.039	3.602		5.286	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.563	.082	.598	6.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil hitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecocokan regresi adalah  $Y = 19,039 + 0,563X1$ . Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 19.039 poin menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada, maka ada nilai sebesar 19.039 poin untuk kinerja pegawai (Y).
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,563. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X2) tetap konstanta dan tidak berubah, maka setiap perubahan satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,563 poin pada tingkat partisipasi kinerja pegawai (Y).

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.005	3.439		4.945	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.632	.081	.646	7.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil hitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, kecocokan regresi adalah  $Y = 17,005 + 0,632X2$ . Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 17,005 poin menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka ada nilai sebesar 17,005 poin untuk kinerja pegawai (Y).

- b. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,632. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X2) tetap konstanta dan tidak berubah, maka setiap perubahan satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,632 poin pada tingkat partisipasi kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.014	3.620		3.319	.001
Gaya Kepemimpinan (X1)	.302	.094	.321	3.196	.002
Lingkungan Kerja (X2)	.437	.098	.447	4.455	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh model regresi  $Y = 12,014 + 0,302X1 + 0,437X2$ . Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

- Skor konstan 12.014 menunjukkan bahwa jika variabel untuk gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak diubah, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai 12.014 poin.
- Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan unit dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,302 poin dalam lingkungan kerja (Y).
- Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0.437 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan lingkungan kerja (Y) sebesar 0.437 poin.

#### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Correlations**

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,598. Koefisien ini terletak pada interval 0,400-0,599, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang sedang.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Correlations**

		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,646. Koefisien ini terletak pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.468	3.490

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, koefisien korelasi adalah 0,693, dengan koefisien ini berada pada interval 0,600-0,799, artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.350	3.858

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,357, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah 35,7%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 64,3% (100-35,7%).

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.410	3.675

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,417, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah 41,7%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 58,3% (100-41,7%).

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.468	3.490

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,480, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah 48%, sedangkan pengaruh faktor lainnya yang tidak dilakukan penelitian adalah 52% (100-48%).

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Analisis variabel hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), dan metode perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

(a) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

(b) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima Pengujian hipotesis

Hasil analisis data menggunakan program SPSS Versi 25 adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	19.039	3.602		5.286	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.563	.082	.598	6.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(6,873 > 1,988)$  Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai  $p\ value < Sig.0,050$ , atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	17.005	3.439		4.945	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.632	.081	.646	7.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(7,795 > 1,988)$  Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai  $p\ value < Sig.0,050$ , atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	944.940	2	472.470	38.784	.000 <sup>b</sup>
Residual	1023.290	84	12.182		
Total	1968.230	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(38,784 > 3,11)$  Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai  $p\ value < Sig.0,050$ , atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi  $Y = 19,039 + 0,563X_1$ , nilai koefisien korelasi adalah 0,598 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,357 atau senilai 35,7% dan sisanya senilai 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,873 > 1,988)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Asep Sulaeman, Komarudin, Suharni Rahayu, *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 6, No. 3, Juli 2023. Nilai gaya kepemimpinan (X1) 0,350 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,350 point. Nilai regresi 0.350 menunjukkan hubungan positif antara gaya

kepemimpinan dan kinerja. Selain itu, nilai regresi 0.350 menunjukkan kekuatan hubungan yang moderat antara gaya kepemimpinan dan kinerja

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi  $Y = 17,005 + 0,632X_2$ , nilai koefisien korelasi adalah 0,646 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,417 atau senilai 41,7% dan sisanya senilai 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,795 > 1,988)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Amir Hakim, Sjahril Effendy, Hasrudy Tanjung, Volume 6, Nomor 1, Maret 2023, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja,  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan koefisien jalur = 0,221 dan  $P$ - Value 0,017 dengan taraf signifikan  $0,017 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,014 + 0,302X_1 + 0,437X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau ukuran hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen diperoleh sebesar 0,693 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(38,784 > 3,11)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Darmadi, N. Lilis Suryani Iman Syatoto, Vol. 2, No. 2 Agustus 2022: 286 – 294, Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang. Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menunjukkan  $F_{hitung} = 57,561$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,11$  dengan signifikansi 0,000. Maka dapat dikatakan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,596, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini

## **5. PENUTUP**

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 19,039 + 0,563X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,598 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 35,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,873 > 1,988)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 17,005 + 0,632X_2$  nilai korelasi sebesar 0,646 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,795 > 1,988)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 12,014 + 0,302X_1 + 0,437X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,693 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(38,784 > 2,710)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Penerbit: Mitra Wacana Media.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber

- Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diyah Yuli Sugiarti. (2018). The Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 169–180.
- Mangkunegara A.P . 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara. A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, cetakan ke-10. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty, S.E., M.Si, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102.
- Setiawan, K., & Mujiati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *None*, 5(12), 242611.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian ombinasi (Mixed Moethods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 58(1), 141–146. Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 172–180.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–11.