

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN TANGERANG

Diani Nurlatifah Satria<sup>1</sup>, Peter Rajagukguk<sup>2</sup>  
[dianinurlatifah96@gmail.com](mailto:dianinurlatifah96@gmail.com)<sup>1</sup>, [peter.ptr@bsi.ac.id](mailto:peter.ptr@bsi.ac.id)<sup>2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRAK

Untuk mewujudkan tujuan organisasi dilakukan dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya dengan penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Tangerang dengan populasi 147 pegawai, sampel yang digunakan sebanyak 60 pegawai menggunakan teknik probability sampling dengan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif statistik. Pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Analisa data dengan uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (4,112). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (3,804). Secara simultan Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f-hitung (89,547) dan nilai R-square sebesar 75,6% terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*To realize organizational goals is done by improving the quality of human resources. One of them is by applying leadership style and work environment. This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at the Tangerang Regency Regional Revenue Agency (BAPENDA) with a population of 147 employees, the sample used was 60 employees using probability sampling technique with the slovin formula. This research uses statistical quantitative descriptive methods. Data collection in the form of interviews, observations, documentation and questionnaires. Data analysis with T test, F test and coefficient of determination test. The results of this study indicate that partially leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value (4.112). The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of (3.804). Simultaneously, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance with an f-count value (89,547) and an R-square value of 75.6% on employee performance, including in the strong category.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment And Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau lembaga yang melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya mempunyai sejumlah faktor yang saling berkaitan dan mempengaruhi. Faktor tersebut salah satunya mempengaruhi faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi harus mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya sebagai bagian dari manajemen SDM. (Maro & Hermayanti, 2022)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan saat ini untuk menghadapi ketatnya persaingan globalisasi. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada seberapa efektif perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong kemajuan dan

perkembangan perusahaan.

Salah satu poin terpenting terkait manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas SDM. Salah satunya adalah penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai dengan sebaik-baiknya. (Azahra, 2021)

### **Gaya Kepemimpinan**

“Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mudah bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”(Masruri et al., 2020)

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, hal ini bisa dipengaruhi oleh karakter orangnya, situasi dan kondisi, aplikasi ilmu dan teknologi. Jenis – jenis gaya kepemimpinan, antara lain Gaya Persuasif, Gaya Refresif, Gaya Partisipatif, Gaya Inovatif, Gaya Investigatif, Gaya Inspektif, Gaya Motivatif dan Gaya Naratif. Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut memiliki karakter dan semangat kepemimpinan yang berbeda. Oleh karena itu juga memiliki dampak terhadap kinerja yang berbeda pula. (Mawarsari & Putri, 2021)

Dengan memilih gaya kepemimpinan yang diterima oleh pegawai, Maka pegawai akan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, Sehingga tujuan organisasi dapat terwujud dengan sebaik-baiknya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila pimpinan mengetahui cara menerapkannya dan karyawan menerimanya. Oleh karena itu, peranan gaya harus diperhatikan oleh pemimpin.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut I Komang Budiasa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dalam bekerja, baik berupa faktor fisik maupun non fisik, baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.(Farhan et al., 2023).

Sebuah organisasi harus selalu mempertimbangkan dua jenis lingkungan kerja yang disebutkan di atas. Keduanya memang tidak bisa dipisahkan. Seringkali organisasi hanya memprioritaskan satu jenis lingkungan kerja. Akan lebih baik lagi jika keduanya diterapkan secara maksimal. Dengan cara ini kinerja pegawai menjadi maksimal.

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila tercipta suasana kerja yang baik maka efisiensi kerja pegawai pasti akan meningkat, semangat bekerja, tidak mudah sakit, mudah konsentrasi, sehingga pekerjaan selesai dengan cepat dan terarah. Lingkungan kerja yang buruk dapat dengan mudah membuat karyawan menjadi stres, kurang semangat dalam bekerja dan terlambat masuk kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai “Kinerja merupakan hasil atau keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam melaksanakan suatu tugas selama jangka waktu tertentu seperti standar hasil kerja, tujuan, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati Bersama”. (Jopanda, 2021)

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dilihat dari penelitian terdahulu. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh pegawai

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tangerang yang berjumlah 147 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 60 pegawai menggunakan teknik probability sampling dengan rumus slovin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (Mustopa et al., 2022) “Uji validitas mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk menguji validitas kuesioner, digunakan rumus korelasi product moment pada penelitian ini dengan jumlah responden 60 orang. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r- hitung dengan r- tabel untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) derajat kebebasan (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 dengan kriteria berikut :

- a. Jika r hitung > t tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung < t tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

| Pernyataan X1 | Person Corelation (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|---------------|------------------------------|---------|------------|
| X1.1          | 0,582                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.2          | 0,685                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.3          | 0,608                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.4          | 0,695                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.5          | 0,501                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.6          | 0,694                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.7          | 0,598                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.8          | 0,667                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.9          | 0,480                        | 0,2542  | Valid      |
| X1.10         | 0,544                        | 0,2542  | Valid      |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

| Pernyataan X2 | Person Corelation (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|---------------|------------------------------|---------|------------|
| X2.1          | 0,718                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.2          | 0,568                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.3          | 0,402                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.4          | 0,416                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.5          | 0,434                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.6          | 0,762                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.7          | 0,751                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.8          | 0,722                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.9          | 0,637                        | 0,2542  | Valid      |
| X2.10         | 0,418                        | 0,2542  | Valid      |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Pernyataan Y | Person Corelation (R hitung) | R tabel | Keterangan |
|--------------|------------------------------|---------|------------|
| Y.1          | 0,800                        | 0,2542  | Valid      |
| Y.2          | 0,457                        | 0,2542  | Valid      |
| Y.3          | 0,602                        | 0,2542  | Valid      |
| Y.4          | 0,529                        | 0,2542  | Valid      |
| Y.5          | 0,544                        | 0,2542  | Valid      |
| Y.6          | 0,641                        | 0,2542  | Valid      |
| Y.7          | 0,608                        | 0,2542  | Valid      |

|      |       |        |       |
|------|-------|--------|-------|
| Y.8  | 0,545 | 0,2542 | Valid |
| Y.9  | 0,611 | 0,2542 | Valid |
| Y.10 | 0,685 | 0,2542 | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 1, 2 dan 3 diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari pada r-tabel 0,2542, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator valid. Dan pada penelitian ini semua pernyataan digunakan seluruhnya tanpa ada satu pernyataan yang dihilangkan peneliti.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian dapat dianggap reliabel atau tidak. Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Menurut Putri apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach  $>0.60$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Rosita et al., 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

| Reliability Statistic |                  |                      |                   |
|-----------------------|------------------|----------------------|-------------------|
| Variabel              | Cronbach's Alpha | Koefisien Reabilitas | Keterangan        |
| Gaya Kepemimpinan     | 0,781            | $>0,60$              | Reliabilitas Kuat |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistic |                  |                      |                   |
|-----------------------|------------------|----------------------|-------------------|
| Variabel              | Cronbach's Alpha | Koefisien Reabilitas | Keterangan        |
| Lingkungan Kerja      | 0,790            | $>0,60$              | Reliabilitas Kuat |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistic |                  |                      |                   |
|-----------------------|------------------|----------------------|-------------------|
| Variabel              | Cronbach's Alpha | Koefisien Reabilitas | Keterangan        |
| Kinerja Pegawai       | 0,802            | $>0,60$              | Reliabilitas Kuat |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4,5,6 dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), mendapatkan nilai cronbach's alpha yang memiliki nilai lebih besar dari nilai batas yaitu 0.60. maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel dapat dinyatakan reliabel dan juga pernyataan yang digunakan dapat dipercaya dalam proses penelitian selanjutnya

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda Regresi Berganda (Hafni Sahir, 2022) “adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen”.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        | 6.520                       | 2.450      |                           | 2.661 | .010 |                         |       |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .457                        | .011       | .474                      | 4.112 | .000 | .319                    | 3.131 |
|                           | Lingkungan Kerja  | .409                        | .108       | .438                      | 3.804 | .000 | .319                    | 3.131 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil data penelitian model regresi berganda, bahwa tabel diatas dapat disampaikan model regresi sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,520 + 0,457 X_1 + 0,409 X_2$$

Model regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta yang diperoleh 6,520, maka dapat diartikan jika variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai 0 atau konstan maka variabel dependen yaitu kinerja pegawai bernilai 6,520
- Nilai X1 yaitu gaya kepemimpinan bernilai positif 0,457 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,457 demikian sebaliknya.
- Nilai X2 yaitu lingkungan kerja bernilai positif 0,409 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,409 demikian sebaliknya

### Uji Hipotesis T

Uji t menurut (Maro & Hermayanti, 2022) “digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat”. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t masing-masing variabel dengan nilai alfa (α) dengan ketentuan:

- Jika nilai t- hitung > t-tabel dan nilai sig. < 0,05, maka Ha diterima sedangkan Ho ditolak.
- Jika nilai t-hitung < t-tabel dan nilai sig. > 0,05, maka Ha ditolak sedangkan Ho diterima.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis T

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 6.520                       | 2.450      |                           | 2.661 | .010 |
|                           | Gaya Kepemimpinan | .457                        | .011       | .474                      | 4.112 | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja  | .409                        | .108       | .438                      | 3.804 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

- Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung (4,112) > t-tabel (2,00247) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka hipotesis Ho1 ditolak sedangkan Ha1 dapat diterima. Hal ini diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel 8 diatas, hasil uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung (3,804) > t- tabel (2,00247) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka hipotesis Ho2 ditolak sedangkan Ha2 dapat diterima. Hal ini diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

### Uji Hipotesis F

Menurut Ghazali (Oktaviano et al., 2022) “uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat”. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai f-hitung > f-tabel dan nilai sig. < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai f-hitung < f-tabel dan nilai sig. > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang

artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis F

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 986.141        | 2  | 493.070     | 89.547 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 313.859        | 57 | 5.506       |        |                   |
|  | Total      | 1300.000       | 59 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                         |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai f-hitung 89,547 > f-tabel 3,16, dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dapat diartikan bahwa Ho3 ditolak sedangkan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Tangerang.

### Uji Koefisien Determinasi ( Parsial)

Koefisien determinasi parsial merupakan metode yang digunakan untuk prosentase variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yang artinya variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan. Semakin besar  $r^2$  maka semakin akurat persamaan perkiraan regresi linier yang digunakan sebagai prediktor. Perhitungan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dengan menggunakan program SPSS versi 21. (Yosepha, 2022).

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Deteminasi Parsial

| Coefficients <sup>a</sup>              |                   |                             |            |                            |       |      |              |            |         |
|--|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|--------------|------------|---------|
| Model                                  |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standard ized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |            |         |
|  |                   | B                           | Std. Error |                            |       |      | Beta         | Zero-order | Partial |
| 1                                      | (Constant)        | 6.520                       | 2.450      |                            | 2.661 | .010 |              |            |         |
|  | Gaya Kepemimpinan | .457                        | .111       | .474                       | 4.112 | .000 | .835         | .478       | .268    |
|  | Lingkungan Kerja  | .409                        | .108       | .438                       | 3.804 | .000 | .829         | .450       | .248    |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                   |                             |            |                            |       |      |              |            |         |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Deteminasi Parsial

| Variabel Penelitian    | Coefficients Beta X<br>Coefficients Correlations<br>Zero-order | Hasil   | %                              |
|------------------------|--|---------|--------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,474 X 0,835  | 0,39579 | 39,579%                        |
| Lingkungan Kerja X2    | 0,438 X 0,829  | 0,36310 | 36,310%                        |
| Total                  |  | 0,75889 | 75,889%<br>Dibulatkan (75,9 %) |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 11 diatas hasil uji determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan adalah 0,39579 atau 39,579% yang artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y sedangkan hasil uji determinasi parsial untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,36310

atau 36,310% yang artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

**Uji Koefisien Determinasi (Simultan)**

Koefisien determinasi (Hafni Sahir, 2022) yang sering disimbolkan dengan pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Deteminasi Simultan

| Model Summary  |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .871 <sup>a</sup> | .759     | .750              | 2.347                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                         |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data diolah tahun 2024 menggunakan SPSS 21

Berdasarkan tabel 12 diatas bahwa nilai R Square memiliki nilai sebesar 0,759. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 75,9% termasuk dalam kategori kuat terhadap Variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**Pembahasan**

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Uji T dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, < 0,05 dan nilai t-hitung (4,112) > t-tabel (2,00247). Hal ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y (kinerja pegawai).

Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Tanjung et al., 2021) bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, < nilai 0,05 dan nilai t-hitung (3,804) > t-tabel (2,00247). Oleh karena itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel lingkungan kerja terhadap Variabel Y (kinerja pegawai).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Benny Usman et al., 2021a) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji F dapat diartikan bahwa uji simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai F- hitung 89,547 > F-tabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra & Pasaribu, 2022) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Tumbakmas Niagasakti . Studi tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memperoleh nilai t-hitung (4,112) > t-tabel (2,00247) dan nilai sig. (0,000) < 0,05, maka hipotesis Ho1 ditolak sedangkan Ha1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- b. Hasil uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai t-hitung (3,804) > t-tabel (2,00247) dan nilai sig. (0,000) < 0,05, maka hipotesis Ho2 ditolak sedangkan Ha2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- c. Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai f-hitung (89,547) > f-tabel (3,16), dengan nilai sig. (0,000) < (0,05). Ho3 ditolak sedangkan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Hasil uji determinasi simultan diperoleh nilai R Square sebesar 0,759. Hal ini mengindikasikan bahwa Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 75,9% termasuk dalam kategori kuat terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.
- e. Hasil uji determinasi parsial diperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi paling dominan adalah 0,39579 atau 39,579% yang artinya terdapat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar 39,579% sedangkan hasil uji determinasi parsial untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,36310 atau 36,310% yang artinya terdapat pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 36,310%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, E. N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung).
- Farhan, A., Yi, T., Yanti Andriani, N., Ajibroto, K., Pasim, S., Jawa Barat, S., Pajajaran, P., & Bandung, I. (2023). Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA) (Studi Kasus Divisi Sortir PT. Hokkan Indonesia). In Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA) (Vol. 17, Issue 2). Online.  
<https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia>
- Hafni Sahir, S. (2022). Metodologi Penelitian. [www.penerbitbukumurah.com](http://www.penerbitbukumurah.com)
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia (Vol. 6).
- Maro, Y., & Hermayanti. (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.
- Masruri, A., Jam'iyah, M. A., Tangerang, I., & Banten, S. (2020). Bab V Tipe dan Gaya Kepemimpinan.
- Mawarsari, & Putri, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sentral Arta Asia Di Kabupaten Lumajang.
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 27(1), 47–54.  
<https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Oktaviano, D., Permatasari, B., & Fernando, Y. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di

Provinsi Lampung) (Vol. 2, Issue 1).  
<http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>  
Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku  
Prososial. Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan), 4(4), 279.  
<https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>  
Yosepha, Y. , S. (2022). Determinan Penggunaan Media Sosial, Kreativitas Dan Pelatihan Terhadap  
Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Coffee Shop Di Kota Beka.