

KINERJA PEGAWAI: FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA

Devita Noviyanti*, Yulaikah, Didi Wand******

*,**,****Universitas Faletehan

Article Info

Keywords:

Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of leadership style on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, the influence of leadership style and the work environment on employee performance at the Serang City Small and Medium Enterprises Cooperative Department of Industry and Trade, the sample used is 61 respondents using non-probability sampling technique. The research method used is a quantitative method with data collection carried out through questionnaires, observation, interviews, instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing using multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.26.0. The conclusion of the hypothesis test results in this research is that partially leadership style (X1) has no effect on employee performance (Y) with a significance level of $0.508 > 0.05$ and an R Square value of 0.208 (20.8%), partially the work environment (X2) affects employee performance (Y) with a significance level of $0.000 < 0.05$ and R Square value of 0.593 (59.3%), simultaneously leadership style (X1) and work environment (X2) has a positive and significant effect on performance employee (Y), with a contribution value of 59.6%. while the remaining 44.4% is influenced by other variables that are not included in this research model, including work discipline, work motivation, workload, organization, compensation, etc.

Corresponding Author:

devita12noviyanti@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Serang, sampel yang digunakan berjumlah 61 responden dengan teknik Non probability sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS v.26.0. Kesimpulan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf signifikansi sebesar $0,508 > 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,208 (20,8%), secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf

signifikansi sebesar $0,508 > 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,208 (20,8%), secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,593 (59,3%), secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai kontribusi sebesar 59,6%. sedangkan sisanya 44,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini, diantaranya, disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, organisasi, kompensasi, dll.

©2024 JSAB. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Karena, sumber daya manusia merupakan suatu fungsi utama guna meraih kesuksesan suatu instansi. Unggulnya teknologi yang ada di zaman digital ini bukanlah suatu modal keberhasilan sebuah instansi melainkan berupa keahlian individu yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga diharapkan dapat teraihnya visi dan misi suatu instansi (Sachrul Fauzi & Suryani, 2023).

Dikarenakan dalam zona perkembangan ekonomi yang semakin maju saat ini, kendala yang dijumpai dunia usaha semakin lengkap dan berubah-ubah. Salah satu godaan yang selalu dihadapi dalam dunia bisnis adalah keuangan. Untuk mengatasi godaan tersebut, setiap pelaku usaha harus mampu melakukan aktivitasnya dengan hati-hati dan penuh perhatian serta fokus. Umumnya perusahaan diciptakan untuk memenangkan persaingan, sehingga setiap perusahaan harus mampu bersaing dan berkompetisi untuk dapat survive dan menghasilkan keuntungan (Yulaikah, 2023).

Berdasarkan pengamatan dan sudut pandang saat ini di lingkup kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Serang yang terbentuk sejalan dengan ditetapkannya Undang-undang No 32 Tahun 2007, tentang pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten pada tanggal 10 Agustus 2007. Perdagangan dan Koperasi di dalam pasal 2 ayat (2) yaitu menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang perdagangan, perindustrian, dan koperasi kemudian disempurnakan dengan peraturan daerah Kota Serang No 5 tahun 2014 tentang pembentukan susunan organisasi dinas daerah Kota Serang dirubah menjadi Dinas Perdagangan Industri, dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonom dan tugas pembentukan di bidang Perdagangan Industri, dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (Nuzulia, 2017), terdapat beberapa fenomena terkait dengan kinerja pegawai, seperti penyelesaian pekerjaan yang sering terlambat, kurang tanggapnya pegawai dalam melayani masyarakat, dan hasil pekerjaan yang kurang memuaskan. diantaranya dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kebutuhan para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga perlu mempertimbangkan seluruh faktor yang mempengaruhi pegawai, termasuk lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai yang baik sangat ditentukan oleh dukungan baik dari faktor internal maupun eksternal, serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya menyebabkan kinerja pegawai yang buruk, tetapi juga secara psikologis dapat mempengaruhi mereka, sehingga membuat mereka merasa kehilangan motivasi dan kegelisahan di tempat kerja yang pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Oleh karena itu, pimpinan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana, kegiatan, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi

organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis. Kinerja dapat dipahami dan diukur ketika seorang individu atau sekelompok pegawai membandingkannya dengan suatu standar atau tolok ukur keberhasilan. Tanpa ukuran keberhasilan yang jelas, mustahil untuk menentukan seberapa baik kinerja seseorang atau suatu organisasi. Reni Chairunnisah, (2021) menyatakan, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerjanya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Ismail H.A, Andi Muhammad F.k, Imran Tajuddin, dan Muhammad Abbas dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, RS. Ibnu Sina Kota Makassar Tahun 2018, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai. Tetapi, untuk Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dapat terlaksana dengan baik, apabila tujuan dan sasaran yang berlaku di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar sudah terlaksana (Ismail et al., 2023).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nahrin, Masdar Mas'ud, 2020) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, kesimpulan dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja pegawai semakin produktif.

Sehingga penulis tertarik meneliti variabel-variabel di atas yaitu, ingin mengetahui bagaimana pengaruh kinerja pegawai dengan faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. karena setelah dilakukan survei, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah faktor paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Serang. Menurut Samsudin dalam Marbawi Adamy, (2016), Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan dengan efisien untuk memenuhi berbagai tujuan. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Irma Yuliani, (2023), manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Mendefinisikan tujuan MSDM secara spesifik merupakan hal yang sulit karena tujuan tersebut berbeda dan didasarkan pada tahap pertumbuhan masing-masing perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Menurut Dodi W. Irawanto, (2022) adalah seseorang yang mampu membujuk individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kualitas pemimpin sering kali dianggap sebagai persoalan terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang optimal adalah pemimpin yang menunjukkan sebagian besar gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan gaya transaksional menghindari pada tingkat yang lebih rendah. Adapun 3 (tiga) dimensi gaya kepemimpinan menurut Hasibuan, (2016) yaitu : 1) Kepemimpinan Otoriter, 2) Kepemimpinan Partisipatif, dan 3) Kepemimpinan Delegatif. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Menurut H. Joseph Reits, (2017), ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu : 1) Kepribadian (Personality), 2) Harapan dan perilaku atasan, 3) Gaya seorang pemimpin dibentuk oleh sifat, perilaku, dan harapan bawahannya, dan 4) Harapan dan perilaku bawahan dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan organisasi. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono,

(2019), ada 4 (empat) yaitu 1) Pengambilan Keputusan, 2) Hubungan antara atasan dan bawahan, 3) Penetapan tujuan, dan 4) Pemecahan masalah.

Lingkungan kerja, setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu merasakan kenyamanan, kesenangan, dan perasaan serupa lainnya. Perasaan tersebut biasanya muncul ketika individu sudah mampu menerima atau terbiasa dengan kondisi lingkungan di sekitarnya. Situasi ini adalah suatu keharusan bagi semua instansi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja dengan nyaman dan senang. Dengan cara ini, semua pegawai bisa lebih fokus pada pekerjaannya dan perusahaan pun dapat mencapai tujuannya lebih efektif dan cepat. Adapun Menurut Muhammad Iqbal, (2022), lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, artinya indikator lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai. Pencapaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan pencapaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. Instansi atau perusahaan penting untuk mengetahui kinerja pegawainya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap pegawai (Raihanah Daulay et al., 2019).

Menurut Mathis, R.L., (2017:138), kinerja pada hakikatnya diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Setiap tindakan yang diambil untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan termasuk kinerja setiap karyawan dan kelompok kerja disebut sebagai manajemen kinerja. Selain itu Wirawan (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi atau indikasi suatu pekerjaan atau profesi selama jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai mempunyai besar terhadap hasil yang dicapai suatu bisnis atau organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi bisnis atau organisasi dan personelnnya. Motivasi dan produktivitas pegawai merupakan prasyarat kinerja yang optimal.

Dari beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya dorongan motivasi yang positif dari pimpinan atau lingkungan kerjanya yang secara langsung mempengaruhi pegawai untuk bisa menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan menilai kontribusi serta komitmennya terhadap organisasi adalah dengan mengukurnya. Ada berbagai cara mengevaluasi kinerja yang disebutkan oleh sejumlah para ahli yaitu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Henry, (2017), menyatakan bahwa ada 4 indikator yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja pegawai “meskipun tidak mungkin untuk mengidentifikasi semua kriteria pekerjaan universal yang dapat diterapkan pada setiap pegawai, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja pegawai.

Menurut Muflih Mubarak, Hasanuddin Remmang, (2022), menjelaskan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan di bawah kepemimpinan yang buruk mungkin menjadi kurang efektif dan produktif, sehingga dapat menghambat kemajuan karier mereka. Ciri-ciri yang berbeda menjadi ciri penerapan kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Adapun pendapat Adiawaty, (2020) yang menyatakan pemimpin akan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pegawainya, pengorganisasian serta aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran dan memelihara hubungan. Selain tugas utama seorang pemimpin adalah membuat keputusan ia juga harus mampu meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan tugas kerja sesuai yang diinginkan perusahaan dengan memberikan semangat dan motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ida Susi Dewanti et al., (2022), Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan untuk mempengaruhi individu lain yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan sifat

kepribadian. Pemimpin tidak hanya sebatas memimpin bawahannya saja, kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan yang berarti memimpin perubahan dan menentukan arah perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Haingga hasil penelitian pada Gandhok Group Yogyakarta menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gandhok Group. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hartadi, (2023) pada instalasi farmasi RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta, menemukan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerjanya, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berdampak pada produktivitas kinerja pegawai. Selain itu disebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mencakup ruang kerja dan fasilitas tambahan yang memudahkan dalam mengerjakan tugas dengan lebih cepat. Terlihat adanya hubungan tertentu antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Seperti yang di nyatakan oleh Azharyadi, Said Musnadi & Hamdi Harmen, (2021:4:4) yang berjudul *The Effect Of Leadership Effectiveness And Work Environment On Work Productivity And Its Impact On Perform Ce Of Industry, Trade, Cooperative And Small-Medium Enterprises Departement Of Pidie Jaya*, lingkungan kerja merupakan tempat di mana setiap pegawai menghabiskan waktunya sehari-hari dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menentukan output kerja yang dihasilkan seorang pegawai (Azharyadi, 2021). Sependapat dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ni Putu Rista Kusumadewi, Nengah Sudja, Wayan Sujana, (2018), berdasarkan hasil penelitiannya pada PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang menunjukkan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. Pendapat lain yang dinyatakan Shella Prahasti, Wahyono Jurusan, (2018) bahwa dalam penelitiannya pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Kebumen, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Kebumen.

Gaya kepemimpinan ini terkait dengan caranya mempengaruhi bawahan dan menyampaikan serta menerapkan ide-idenya kepada mereka. Karyawan di bawah kepemimpinan yang buruk mungkin menjadi kurang efektif dan produktif, sehingga dapat menghambat kemajuan karier mereka. Kualitas-kualitas ini sering disebutkan. Kebanyakan pemimpin memberikan kepercayaan dan kekuasaan kepada bawahannya. Seorang pemimpin dapat secara signifikan mempengaruhi kemampuan bawahannya untuk melakukan yang terbaik dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Lotje et al., 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai suatu fenomena. Dalam konteks ini, penelitian akan membahas tentang jenis dan variabel penelitian, dua aspek yang sangat fundamental dalam merancang dan melaksanakan sebuah studi ilmiah dan menjadi landasan awal untuk menentukan metode yang akan digunakan (Arif Rachman et al, 2024).

Dengan demikian dalam konteks ini, peneliti akan membahas secara mendalam mengenai jenis penelitian yang dipilih. Berdasarkan teori di atas, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode survei dan pengumpulan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan, mengevaluasi dengan bantuan kuesioner dan wawancara di mana respondennya yang berjumlah 61

pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Serang Yang beralamat di Jl. Maulana Hasanudin No. 41, Kota Baru, Kec. Serang, Kota Serang Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Setelah semua data kuesioner ditambulasi maka untuk menguji apakah *instrument* yang telah dibagikan tersebut valid atau tidak, maka dilakukan uji validitas. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation* digunakan untuk memeriksa hubungan *item* dengan total, dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau ($\alpha=0,05$) Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan *sig.* 0,05) maka instrumen atau *item-item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan *valid*) begitupun sebaliknya Jika r hitung $<$ tabel (uji 2 sisi dengan *sig.* 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau *item-item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak *valid*).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Kode Item Pernyataan Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,647	0,735	0,252	Valid
2	X1.2	0,733	0,780	0,252	Valid
3	X1.3	0,620	0,701	0,252	Valid
4	X1.4	0,737	0,806	0,252	Valid
5	X1.5	0,680	0,724	0,252	Valid
6	X1.6	0,696	0,742	0,252	Valid
7	X1.7	0,439	0,567	0,252	Valid
8	X1.8	0,568	0,617	0,252	Valid
9	X1.9	0,510	0,575	0,252	Valid
10	X1.10	0,365	0,458	0,252	Valid
11	X1.11	0,568	0,644	0,252	Valid

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, menunjukan nilai r_{hitung} di bandingkan dengan r_{tabel} dengan jumlah 61 responden, nilai r_{tabel} diperoleh dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df). Dimana $df = n-2$; n = jumlah sampel; 2 = *two tail test* maka di dapat r_{tabel} sebesar = 0,252. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) menghasilkan total masing- masing butir dengan nilai lebih besar dari 0,252 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian hasil ini menunjukan seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Kode Item Pernyataan Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,645	0,709	0,252	Valid
2	X2.2	0,522	0,594	0,252	Valid
3	X2.3	0,798	0,839	0,252	Valid
4	X2.4	0,832	0,878	0,252	Valid
5	X2.5	0,831	0,862	0,252	Valid
6	X2.6	0,772	0,822	0,252	Valid
7	X2.7	0,693	0,738	0,252	Valid
8	X2.8	0,742	0,797	0,252	Valid
9	X2.9	0,812	0,855	0,252	Valid
10	X2.10	0,379	0,448	0,252	Valid
11	X2.11	0,708	0,762	0,252	Valid

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 3 di atas, menunjukan nilai r_{hitung} di bandingkan dengan r_{tabel} dengan jumlah 61 responden, nilai r_{tabel} diperoleh dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df). Dimana $df = n-2$; n = jumlah sampel; 2 = *two tail test* maka di dapat r_{tabel} sebesar = 0,252. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) menghasilkan total masing- masing butir dengan nilai lebih besar dari 0,252 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian hasil ini menunjukan seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai variabel yang *valid*, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, untuk menguji layak tidaknya *instrument* tersebut maka perlu dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas menunjukkan jika hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut *reliable*.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,879	11

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, menunjukkan hasil *item-total* uji *reliabilitas* memperoleh koefisien *reliabilitas* (*Cronbach's Alpha*) dengan hasil 0,879 berdasarkan hasil statistik lebih besar dari 0,70 maka dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) *reliable*.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,928	11

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, menunjukkan hasil *item-total* uji *reliabilitas* memperoleh koefisien *reliabilitas* (*Cronbach's Alpha*) dengan hasil 0,928 berdasarkan hasil statistik lebih besar dari 0,70 maka dapat di simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) *reliabel*.

Uji Normalitas

Hasil uji asumsi dalam pengujian normalitas berdasarkan nilai *Unstandardized* akan dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 ($> 0,05$) maka data berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65324398
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,100
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,098 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat, bahwa hasil uji normalitas memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,098 > 0,05$ artinya H_0 diterima, maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah di dalam sebuah model regresi yang dilakukan ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yang digunakan, adapun

kriteria dalam uji asumsi klasik yang dilakukan pengujian dalam uji multikolinearitas harus memiliki model regresi yang baik yang dapat di lihat sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($>0,10$) dan nilai VIF <10 bisa disimpulkan data tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 ($<0,10$) dan nilai VIF >10 bisa disimpulkan data terjadi multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

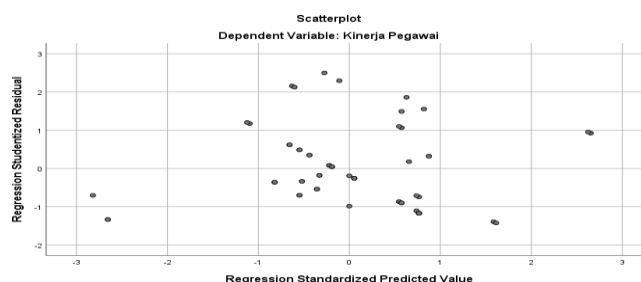
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,884	3,691		5,387	0,000		
	Gaya Kepemimpinan	0,064	0,096	0,066	0,666	0,508	0,718	1,392
	Lingkungan Kerja	0,537	0,072	0,735	7,465	0,000	0,718	1,392
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada variabel *independent* (variabel bebas), yaitu, variabel gaya kepemimpinan (X1) yang memiliki nilai *tolerance* 0,718 dan VIF 1,392, begitupun pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,697 dan VIF 1,435. Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas dalam uji multikolinearitas memiliki model regresi yang baik pada variabel *Independent* dengan nilai *tolerance* $>0,10$ dan nilai VIF <10 , maka dapat simpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* variabel *independent* yang dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* dari pengolahan *SPSS Statistics v.26.0* pada penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar berikut :

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa yang terlihat pada gambar di atas menunjukkan data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai berdasarkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan atau seberapa besar pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil analisis yang di olah dengan menggunakan program *SPSS Statistics v.26.0* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,884	3,691		5,387	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,064	0,096	0,066	0,666	0,508
	Lingkungan Kerja	0,537	0,072	0,735	7,465	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 8, maka dapat di rumuskan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 19,884 (\alpha) + 0,064 (X_1) + 0,537 (X_2)$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja pegawai) α

: Konstanta (19,884)

β_1 : Koefisien regresi variabel (X1) gaya kepemimpinan (0,064) β_2 :

Koefisien regresi variabel (X2) lingkungan kerja (0,537)

Dari persamaan garis regresi yang di peroleh, maka model regresi tersebut dapat di artikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 19,884 artinya, apabila gaya kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X2) nilainya nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 19,884.
- 2) Koefisien regresi variabel (X1) gaya kepemimpinan sebesar 0,064 artinya, apabila gaya kepemimpinan meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,064, dikarenakan regresi tersebut memiliki hubungan dengan nilai positif (+).
- 3) Koefisien regresi variabel (X2) lingkungan kerja sebesar 0,537 artinya, apabila lingkungan kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,537, dikarenakan regresi tersebut memiliki hubungan dengan nilai positif (+).

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Serang. Sesuai keputusan adapun langkah-langkah yang di gunakan sebagai berikut :

$$t_{\text{tabel}} = (a;n-k-1)$$

$$= (0,05;61-1-1)$$

$$= (0,05;59) = 2001$$

Dengan taraf signifikan (α) = 5%, yaitu 0,05

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Thitung
		B	Std. Error		Sig.
1	(Constant)	19,884	3,691		5,387
	Gaya Kepemimpinan	0,064	0,096	0,066	0,508
	Lingkugan Kerja	0,537	0,072	0,735	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 di atas, diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan dengan nilai *Coefficients* sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 0,666 < ttabel 2,001 dengan taraf signifikansi sebesar 0,508 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
- 2) Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 7,465 > ttabel 2,001 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Adapun langkahnya sesuai dengan keputusan sebagai berikut :

Menentukan Fhitung dan Ftabel dengan taraf signifikan 0,05% yaitu 0,5%, derajat

$$\text{kebebasan (df1)} = (k = 2)$$

$$(\text{df 2}) = (n-k-1)$$

$$= 61-2-1$$

$$= 58$$

$$\text{Nilai Ftabel} = (0,05;2;58) = 3,156$$

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	Sig.
1	Regression	622,765	2	311,383	42,758	,000 ^b
	Residual	422,382	58	7,282		
	Total	1045,148	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 10 di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 42,758 > Ftabel 3,155 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi Variabel (X) Terhadap Variabel (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,772 ^a	0,596	0,582	2,699

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil *Output SPSS v.26.0* diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 11 di atas diketahui nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,596, selanjutnya di gunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Variabel Y.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,596 \times 100\% \\
 &= 59,6\%
 \end{aligned}$$

Hal ini dapat disimpulkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) (variabel independen) dengan kontribusinya mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai (Y) (variabel dependen) sebesar 59,6%. sedangkan sisanya 40,4 di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Beberapa diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja dll.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kota Serang. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis pertama ditolak, dikarenakan variabel (X1) berkontribusi hanya sebesar 0,064 dan memperoleh nilai R Square yang rendah (lemah) yang dapat di liat dari arah hubungan langsung atau pengaruh sebesar 0,208 artinya pengaruh variabel (X1) terhadap

- variabel (Y) hanya 20,8% dengan sisanya 79,2% di pengaruhi oleh variabel lain, di antaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, organisasi, kompensasi, dll.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian hipotesis kedua diterima, dikarenakan variabel (X2) meperoleh nilai kontribusi yang positif dan nilai hubungan yang tinggi (kuat) sehingga mampu meningkatkan variabel (Y) sebesar 0,537 dengan nilai R Square 0,593 yang dapat di artikan pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y) sebesar 59,3% dengan sisanya 40,7% di pengaruhi oleh variabel lain, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, organisasi, kompensasi dll.
 3. Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (Independen) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kontribusi variabel independen memberikan pengaruh sebesar 59,6%. sedangkan sisanya 44,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Beberapa diantaranya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja dll.
 4. Variabel yang dominan adalah variabel lingkungan kerja dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Arif Rachman et al. (2024). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Dan R&D (Issue January).
- Azharyadi, S. M. and H. H. (2021). The Effect Of Leadership Effectiveness And Work Environment On Work Productivity And Its Impact On Performance Of Industry, Trade, Cooperative And Small- Medium Enterprises Department Of Pidie Jaya. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(04), 257–274. <https://doi.org/http://doi.org/10.35409/IJBMER.2021.3296> ABSTRACT
- Dodi W. Irawanto. (2022). Leadership Styles On Employee Performance With Work Satisfaction And Organizational Commitment As Intervening Variables. 20(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>
- H. Joseph Reits. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar. Makasar.p.15.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Hasibuan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar. In makasar.p.16.
- Henry, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Ykpn.
- Ida Susi Dewanti, Lukmono Hadi, & Bella Fitri Anggraini. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 26(2), 100. <https://doi.org/10.31315/paradigma.v26i2.7351>
- Irma Yuliani. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue september 2016). PT RajaGrafindo Persada. [http:// www.rajagrafindo.co.id](http://www.rajagrafindo.co.id)
- Kartono, K. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT Raja Grafindo Persada.
- Marbawi Adamy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian (Buku Ajar). Universitas Malikussaleh.
- Muflih Mubarak, Hasanuddin Remmang, M. R. (2022). Gaya Kepemimpinan Tekanan Dan Motivasi Kerja (Arwini Puspita Tata (ed.); CV. Berkah). Chakti Pustaka Indonesia.

- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Ni Putu Rista Kusumadewi, I Nengah Sudja, I. W. S. (2018). The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20544–20552. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/459>
- Nuzulia, A. (2017). Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perdagangan, Industri Dan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. <https://doi.org/Berita Kota Serang Tahun 2017 Nomor 23>
- Raihanah Daulay, Kurnia, E., & Irvan Maulana. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. UMSU Press. This Is an Open Access Article under the CC BY-NC-ND, 1(1), 209–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Reni Chairunnisah. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung(Grup CV. Widina Media Utama).
- Sachrul Fauzi, & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19.
- Shella Prahasti, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Yulaikah, et al. (2023). Auditing 2. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. CV. Edupedia.