

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BIRO UMUM DI SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK
INDONESIA**

Assofa Marwah¹, Denny Erica²
Universitas Bina Sarana Informatika
assofo.am@gmail.com

Received:
10 Januari 2025

Accepted:
10 February 2025

Published:
28 Februari 2025

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang nyaman serta kepemimpinan yang efektif memiliki peran besar dalam mendongkrak peforma pegawai. Kedua aspek ini saling mendukung dan melengkapi. Jika keduanya berjalan dengan baik, pegawai akan terdorong untuk memberikan yang terbaik dan bekerja penuh dengan tanggung jawab, sehingga kinerja mereka meningkat dan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui google form. Populasi dan sampel penelitian ini terdiri dari pegawai Biro Umum di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia yang berjumlah 70 Responden. Berdasarkan hipotesis pengujian penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $2.485 > t$ tabel 1.668 dengan nilai sig. 0.015 . Lingkungan kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang ditandai dengan nilai t hitung $3.073 > t$ tabel 1.668 dan nilai sig. 0.003 . Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung $8.552 > F$ tabel 3.136 dan nilai sig. 0.000 .

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

A comfortable work environment and effective leadership play a big role in boosting employee performance. These two aspects support and complement each other. If both work well, employees will be encouraged to give their best and work responsibly, so that their performance increases and has a positive impact on the company. This research aims to analyze the influence of leadership style and work environment on the performance of General Bureau employees at the Secretariat General of the Regional Representative Council of the Republic of Indonesia. The methodology used is quantitative statistics by distributing questionnaires via Google Form. The population and sample for this study consisted of employees of the General Bureau at the Secretariat General of the Regional Representative Council of the Republic of Indonesia, totaling 70 respondents. Based on the hypothesis, this research was tested using the t test and F test. The research results showed that partially leadership style had a positive and significant influence on employee performance. This is indicated by the calculated t value of $2,485 > t$ table $1,668$ with a sig value. 0.015 . The work environment also partially has a

positive and significant effect on employee job satisfaction, which is indicated by a calculated t value of $3,073 > t$ table $1,668$ and a sig. 0.003 value. Simultaneously, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value of $8,552 > F$ table $3,136$ and a sig. $0,000$.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Potensi keseluruhan dari SDM memberikan dampak yang signifikan terhadap suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. seperti, yang kita ketahui, sebuah organisasi dalam mencapai atau perusahaan terdiri dari beragam individu dengan status yang berbeda-beda, yang mana status tersebut ditentukan oleh latar belakang pendidikan, jabatan dan pangkat masing-masing individu, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, yang dinyatakan dalam bentuk tingkat usia, dll.

Agar tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai, para pemimpin perlu merumuskan kebijakan yang memanfaatkan berbagai sumber yang ada, seperti produksi, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia. Diantara itu semua, sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting karena setiap individu memiliki karakteristik, perilaku, pola pikir, serta keingan yang unik dan berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, untuk mengelolanya, manajemen profesional diperlukan. Ini memastikan bahwa setiap orang yang terlibat memiliki perspektif yang sama tentang bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawannya. Pemimpin yang kompeten mampu mendorong peningkatan kinerja timnya. Namun, posisi pemimpin sendiri sebenarnya merupakan gambaran dari kedudukan seseorang atau kelompok dalam struktur hierarki, baik dalam sistem birokrasi formal maupun informal. Pada praktiknya, pemimpin ada di setiap aspek kehidupan kita. Ini termasuk dalam keluarga kita, tim olahraga, kelompok sosial, dan perusahaan di mana kita bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak berfungsi tanpa tim dan tujuan yang jelas. Menurut (Iqbal, 2021) Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang mengarahkan dan memengaruhi kegiatan-kegiatan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh anggota kelompok. Seorang pemimpin pada dasarnya adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam bekerja dengan memanfaatkan kekuasaannya. Jika seorang pimpinan tidak memperhatikan bawahannya, mereka cenderung menjadi lebih otoriter, yaitu mengarahkan dan mengawasi pekerja secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilakukan sesuai keinginan mereka. Akibatnya, para pegawai yang ingin berkembang akan tidak puas.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam sebuah organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Erpurini di dalam (Hartadi, 2023) Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu fisik dan nonfisik, yang sangat berpengaruh terhadap pegawai. Karena itu, keduanya tidak dapat dipisahkan dari usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang segar, nyaman, dan sesuai dengan standar kebutuhan dapat mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun, di sisi lain aspek nonfisik meliputi hubungan antarsesama pegawai, seperti sikap ramah, saling menghargai meskipun ada perbedaan pendapat. Hal ini dapat menjadi kunci penting dalam membangun kualitas pemikiran pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya. Menurut (Geralt et al., 2020) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Lingkungan menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain aspek kepemimpinan. Sebagai tempat dimana karyawan menjalankan tugas-

tugasnya, lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih betah, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik, serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien.

Di sisi lain, kepemimpinan adalah tugas yang sulit karena menghadapi banyak tantangan dan masalah selama menjadi pimpinan. Seorang pemimpin harus memecahkan masalah bukan hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk mendorong orang lain untuk melakukannya juga. Lingkungan kerja yang nyaman serta kepemimpinan yang efektif memiliki peran besar dalam mendorong performa karyawan. Kedua aspek ini saling mendukung dan melengkapi. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan landasan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal, sementara kepemimpinan yang baik memberikan panduan dan semangat yang diperlukan karyawan. Jika keduanya berjalan dengan baik, karyawan akan terdorong untuk memberikan yang terbaik dan bekerja penuh dengan tanggung jawab, sehingga kinerja mereka meningkat dan berdampak positif bagi perusahaan.

KAJIAN LITERATUR GAYA KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan dan kesuksesan sebuah organisasi. Tantangan utama dalam kepemimpinan adalah sejauh mana seorang pemimpin mampu mendukung usaha perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin diukur bukan dari pencapaian individunya, melainkan dari kemampuannya dalam menghasilkan kinerja yang baik dari anggota tim yang dipimpinnya serta sejauh mana pengaruh yang dimilikinya terhadap mereka. Menurut (Wulandari et al., 2024), Gaya kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh, membimbing, memotivasi, dan mengatur bawahannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

LINGKUNGAN Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan aspek krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Walaupun tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan membantu karyawan bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih betah dalam menjalankan tugas, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan lebih efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut (Iqbal, 2022), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga memengaruhi suasana hati karyawan. Jika mereka menyukai lingkungan kerjanya, mereka akan merasa nyaman, lebih produktif, dan menggunakan waktu kerja dengan efisien, sehingga berdampak positif pada kinerja.

KINERJA PEGAWAI

Menurut Mangkunegara dalam (Setiawan & Pratama, 2019), kinerja merupakan hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Wandi et al., 2019), Kinerja atau performance adalah menggambarkan tingkat keberhasilan dalam menjalankan program atau kebijakan yang bertujuan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, seperti yang telah direncanakan dalam strategi organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu, dengan fokus pada pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan selama periode tersebut.

METODE PENELITIAN

DESAIN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian kuantitatif, menurut (Priadana & Sunarsi, 2021), Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memanfaatkan data berupa angka yang diperoleh langsung dari lapangan. Selain itu, data kualitatif juga dapat diolah menjadi angka sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif. Dalam prosesnya, jawaban responden biasanya diukur menggunakan Skala Likert untuk mempermudah analisis, diubah menjadi data numerik untuk dianalisis. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif berfokus pada fenomena yang memiliki karakteristik spesifik dalam kehidupan manusia, yang disebut sebagai variabel.

POPULASI DAN SAMPEL

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai Biro Umum di Sekretariat Jenderal DPD RI, yang berjumlah 70 orang. Penentuan jumlah sampel berdasarkan teori ari kunto dalam (Nurangraeni et al., 2020), Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Namun, jika populasi berjumlah lebih dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat dilakukan sebanyak 10%-15% atau 20%-25% dari total populasi. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini, seluruh populasi yang berjumlah 70 pegawai dijadikan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI KUALITAS DATA

1) UJI VALIDITAS

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah instrumen penelitian yang digunakan valid atau tidak. Validitas suatu item pertanyaan ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: jika r hitung $>$ r tabel, maka item dalam kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Nilai r tabel dihitung berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$), di mana n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel $n = 70$, derajat kebebasan (df) adalah $70 - 2 = 68$, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,235

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.6	0,610	0,2352	Valid
	X1.7	0,562	0,2352	Valid
	X1.8	0,648	0,2352	Valid
	X1.9	0,682	0,2352	Valid
	X1.10	0,569	0,2352	Valid
	X1.11	0,522	0,2352	Valid
	X1.12	0,717	0,2352	Valid
	X1.13	0,497	0,2352	Valid
	X1.14	0,522	0,2352	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.15	0,737	0,2352	Valid
	X2.16	0,766	0,2352	Valid
	X2.17	0,747	0,2352	Valid
	X2.18	0,728	0,2352	Valid
	X2.19	0,863	0,2352	Valid
	X2.20	0,838	0,2352	Valid
	X2.21	0,730	0,2352	Valid
	X2.22	0,697	0,2352	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,2352). Oleh karenaitu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan valid.

2) UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah ukuran untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan memberikan informasi yang akurat. Dengan kata lain, jika instrumen tersebut diuji berkali-kali di lapangan, baik pada waktu yang sama atau berbeda, hasilnya akan tetap konsisten. Uji reliabilitas pada instrumen dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha, terutama untuk skala dan angket. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah $\geq 0,70$.

Sumber : Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, seluruh **instrumen** yang digunakan dalam uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, jika instrumen tersebut diuji berulang kali di lapangan, baik pada waktu yang berbeda maupun sama, hasil yang diperoleh akan konsisten. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat diandalkan dan mampu menghasilkan informasi yang akurat.

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.766	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.898	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.900	0.70	Reliabel

**UJI
AS
UM
SI
KL
ASI**

K

1) UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel lain dengan asumsi residu mengikuti distribusi normal. Hasil analisis menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu sampel adalah sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47809909
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.058
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Berdasarkan gambar diatas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05 (0,200 $>$ 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel memiliki residual yang terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel yang diteliti. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika nilai VIF $<$ 10 dan nilai toleransi $>$ 0,10, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF $>$ 10 dan nilai

toleransi < 0,10, maka gejala multikolinieritas terdeteksi 0,10, hal tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	.992	1.008
	LINGKUNGAN KERJA	.992	1.008
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI			

Berdasarkan gambar diatas, variabel lingkungan kerja dan kompensasi finansial memiliki nilai VIF sebesar 1,008 dan nilai toleransi 0,992. Karena nilai VIF $1,008 < 10$ dan nilai toleransi $0,992 > 0,10$, dapat disimpulkan bahwa data variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Dengan demikian, hubungan atau korelasi antara variabel-variabel yang diuji dapat dianggap kuat.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.705E-15	3.929		.000	1.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.000	.089	.000	.000	1.000
	LINGKUNGAN KERJA	.000	.088	.000	.000	1.000
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan gambar diatas, nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 1.000, dan untuk variabel lingkungan kerja adalah 1.000. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 ($1.000 > 0,05$ dan $1.000 > 0,05$), apat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, data tersebut layak digunakan sebagai alat penelitian

4) ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi kinerja pegawai (Y), gaya kepemimpinan (X1), dan lingkungan kerja (X2).

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.086	3.929		3.585	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.222	.089	.272	2.485	.015
	LINGKUNGAN KERJA	.272	.088	.336	3.073	.003
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Berdasarkan gambar diatas, nilai unstandardized coefficients B digunakan untuk membentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14.086 + 0,222X_1 + 0,272X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta Memiliki nilai positif sebesar 14,086, yang berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memberikan kontribusi, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap berada pada nilai 14,086. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) Dengan nilai positif sebesar 0,222, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika gaya kepemimpinan (X1) meningkat satu unit, sementara lingkungan kerja (X2) tetap, maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,222.
- b. Koefisien regresi kompensasi finansial (X2) bernilai positif sebesar 0,272, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berdampak positif pada kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja (X2) meningkat satu unit, sedangkan gaya kepemimpinan (X1) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,272.

UJI HIPOTESIS

1) UJI T

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat pengaruh parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, atau antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, penelitian t dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05(5%) dan derajat kebebasan (df = n - 2). Dengan jumlah sampel sebanyak 70, derajat kebebasan dihitung sebagai df = 70 - 2 = 68, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,668

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.086	3.929		3.585	.001
	GAYA KEPEMIMPINAN	.222	.089	.272	2.485	.015
	LINGKUNGAN KERJA	.272	.088	.336	3.073	.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan gambar IV.5, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.485, di mana t hitung 2.485 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi 0,015. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa **Ha1** diterima dan **Ho1** ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai

B. Lingkungan Kerja (X2)

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial adalah 3.073, di mana t hitung 3.073 > t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi 0,003. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa **Ho2 ditolak** dan **Ha2 diterima**, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) UJI F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan atau bersama-sama antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian hasil uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Uji F dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan derajat kebebasan (df1 = k - 1, df2 = n - k - 1), di mana n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel. Dalam penelitian ini, diperoleh df1 = 3 - 1 = 2 dan df2 = 70 - 3 - 1 = 66. Berdasarkan perhitungan, nilai F tabel adalah 3,136. Berikut adalah hipotesis untuk uji F (simultan):

- a. H_0 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
b. H_1 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketentuan pengambilan keputusan untuk uji F:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.081	2	106.540	8.552	.000 ^b
	Residual	834.705	67	12.458		
	Total	1047.786	69			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan gambar IV.6, nilai F hitung yang diperoleh adalah 8.552, di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Interpretasi nilai R^2 adalah sebagai berikut:

1. Jika $R^2 < 0,33$, maka hubungan antara variabel tergolong lemah.
2. Jika $R^2 > 0,33$, maka hubungan antara variabel tergolong cukup kuat.
3. Jika $R^2 > 0,67$, maka hubungan antara variabel tergolong kuat.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Uji determinasi parsial dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji ini adalah sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.078	3.742

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 secara parsial mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tergolong lemah. Artinya, gaya kepemimpinan hanya memengaruhi kinerja pegawai sebesar 9%, sedangkan 91% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,091.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	.117	3.662
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Berdasarkan tabel diatas, nilai R² pada uji determinasi menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,130. Nilai R² ini lebih kecil dari 0,33, yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tergolong lemah. Dengan kata lain, lingkungan kerja hanya memengaruhi kinerja pegawai sebesar 13%, sementara 87% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.180	3.530
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan gambar diatas, nilai R² pada uji determinasi menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,203. Karena nilai R² 0,203 < 0,33, pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dianggap cukup lemah. Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 20%, sementara 80% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN HASIL

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Setjen DPD RI, dengan populasi dan sampel sebanyak 70 responden. Hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut:

A. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.485 > t tabel 1,668 dan nilai signifikansi 0,015 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

B. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung sebesar 3.073 > t tabel 1,668 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima.

C. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 8.552 > F tabel 3,136 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima dengan persentase 20% faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pada bagian simpulan merangkum/menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan rekomendasi kepada pihak yang terkait dari artikel penelitian. Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan

penelitian.. Pada bagian akhir dapat menyampaikan keterbatasan-keterbatasan penulis dalam melakukan riset dan menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menyempurnakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN KARYA SEJAHTERA. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8 (2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28806>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Iqbal, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYASUMATRA SELATAN. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/download/359/323>
- Nurangraeni, E., Effendi, K. N. S., & Sutirna. (2020). Analisis kemampuan berpikir kreatif matematis ditinjau dari kesulitan belajar siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pengajaran Matematika*, 6(2). <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jp3m/article/view/2066/1336>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pascal Books. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=9dZWEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR2&dq=metode+kuantitatif+merupakan&ots=1fdCO5bmPi&sig=MNh9ptYNIkRkJAUP980eDF7ETYM&redir_esc=y#v=onepage&q=metode kuantitatif merupakan&f=false
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG ANUGERAH SEJAHTERA. *Jurnal Manajemen Tools*, 11 (1). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/501/473>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2). <https://ejournal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Wulandari, Resita Dwi, Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2024). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7 (1). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/19441/11257>