

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rawalumbu

¹Ang Kefin, ²Aprilia Puspasari

¹Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Bekasi

E-mail: ¹whatdo357@gmail.com, ²aprilialp@bsi.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas pelayanan publik di instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rawalumbu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 48 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} 1,086 < t_{tabel} 2,015$; signifikansi $0,287 > 0,05$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} 4,166 > t_{tabel} 2,015$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} 5,061 > F_{tabel} 3,20$; signifikansi $0,010 < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 14,7%.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

Employee performance is an essential factor in determining the effectiveness of public services in government institutions. This study aims to analyze the extent to which leadership style and work environment influence employee performance at the Rawalumbu Urban Village Office. This research uses a quantitative method by distributing questionnaires to 48 respondents determined using the Slovin formula. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination. Based on the hypothesis testing results, leadership style was found to have no significant effect on employee performance ($t_{count} 1.086 < t_{table} 2.015$; significance $0.287 > 0.05$), while the work environment had a significant effect ($t_{count} 4.166 > t_{table} 2.015$; significance $0.000 < 0.05$). Simultaneously, leadership style and work environment significantly influence employee performance ($F_{count} 5.061 > F_{table} 3.20$; significance $0.010 < 0.05$), with a contribution of 14.7%.

Keyword : *Leadership Style, Work Environment, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai bagian dari kunci menentukan pencapaian suatu instansi. Kinerja pegawai adalah indikator yang menyatakan efektivitas atau efisiensi suatu instansi.

Ada beberapa penyebab lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan dan pengakuan, serta keseimbangan kerja-hidup. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sementara sistem penghargaan yang adil dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Tak hanya itu, beragam aspek yang memengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yakni perpaduan dari beberapa faktor seperti karakteristik, kebiasaan, tempramen, dan ciri khas kepemimpinan yang membedakannya dalam interaksi dengan orang lain.

Gaya pimpinan mencerminkan keterampilan pemimpin untuk mengarahkan individu yang lain dengan cara membentuk suasana yang harmonis, memberikan dorongan antusias, serta mempengaruhi perilaku mereka agar selaras dengan pencapaian sasaran organisasi. Dengan itu, gaya seorang kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan yang dijalankan oleh pemimpin untuk upaya mempengaruhi cara kerja bawahan agar dapat bekerja secara produktif dan terarah. (Isabella et al., 2024)

Dengan pengaruhnya gaya seorang kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak hanya relevan, tetapi juga krusial untuk pengembangan strategi manajerial yang berhasil dalam mencapai sasaran instansi. Selanjutnya dari gaya kepemimpinan, hal pentingnya adalah lingkungan kerja. suasana kerja yang positif juga mempengaruhi pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan cenderung meningkat apabila mereka bekerja dalam lingkungan yang menunjang produktivitas. Akan tetapi lingkungan kerja tidak memadai dan tidak memberikan dukungan optimal, pegawai dapat mengalami penurunan motivasi, kelelahan lebih cepat, dan kinerja yang menurun (Tolu & Mamentu, 2021). Lingkungan kerja meliputi tidak hanya aspek fisik, seperti desain ruang kantor, fasilitas, dan peralatan, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan budaya, seperti interaksi antar pegawai, dukungan manajerial, serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Dalam konteks pengukuran kinerja pegawai, PermenPANRB No. 6 Tahun 2022 menegaskan bahwa pencapaian kinerja ASN diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup hasil kerja dan perilaku kerja. Evaluasi dilakukan secara periodik maupun tahunan dengan kategori predikat mulai dari Sangat Kurang hingga Istimewa. SKP tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian (performance appraisal), tetapi juga sebagai instrumen pengembangan kinerja pegawai (performance development) untuk memastikan setiap individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan aturan tersebut, berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja periodik pegawai di Kelurahan Rawalumbu tahun 2025, mayoritas pegawai memperoleh predikat “Baik” dengan rating hasil kerja dan perilaku kerja “Sesuai Ekspektasi”. Fakta ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah sesuai target yang ditetapkan, namun belum banyak yang mencapai kategori “Sangat Baik” atau “Istimewa”. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya ruang perbaikan, khususnya terkait faktor gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi optimalisasi pencapaian kinerja.

Kelurahan Rawalumbu, yang terletak di Kecamatan Rawalumbu, metropolitan Bekasi, Jawa Barat, berada di dalam wilayah administratif tersebut memiliki peran penting dalam pelayanan publik di tingkat lokal. Sebagai kelurahan, Bojong Rawalumbu bertanggung jawab atas berbagai aspek pemerintahan dan pelayanan masyarakat, termasuk administrasi kependudukan, kesehatan, pendidikan, dan pengembangan ekonomi lokal. Dalam konteks ini, kinerja pegawai kelurahan menjadi sangat krusial, karena mereka adalah garda terdepan dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Menurut peneliti, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada kelurahan terkait gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Banyak pegawai yang mengungkapkan bahwa seorang pimpinan yang bersifat gaya kepemimpinan otokratis, menyebabkan pegawai ataupun bawahan merasa tidak dihargai serta kurang motivasi dari seorang pimpinan. Dan lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti kurangnya peralatan yang memadai, menyebabkan pegawai merasa kesulitan menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kreativitas pegawai ataupun meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Bojong Rawa lumbu, perlu adanya perhatian serius dalam memberikan penekanan pada gaya kepemimpinan non-otokratis serta lingkungan kerja yang harmonis.

Peneliti menemukan beberapa sampel penelitian terdahulu dengan topik yang sama, akan tetapi hasil di antara keduanya terdapat perbedaan. Di antara lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Garini & , Masdar Mas'ud., 2021), yang menyimpulkan bahwa “antara gaya kepemimpinan serta pengaruh kondisi tempat kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan”. riset ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat memicu motivasi pegawai dan mengoptimalkan

efisiensi kerja dan membentuk suasana kerja yang nyaman ataupun bersih. Kemudian penelitian lain (Ameilia & Marlianingrum, 2022) memperlihatkan bahwa “pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saling berkaitan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan”. Artinya, bahwa kedua variabel saling kontribusi secara simultan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian dari latar belakang permasalahan yang telah diterangkan diatas, terlihat keduanya memiliki hubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, peneliti merasa penting untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Rawalumbu”**.

2. LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cerminan sifat pemimpin yang berkaitan dengan keahlian dalam memimpin. Aspek kepemimpinan berperan penting untuk mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Nikmat menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan berdasarkan pola perilaku atasan untuk mengarahkan bawahannya, pengertian gaya kepemimpinan ini bersifat dinamis, bisa berubah-ubah yang bergantung pada atasan ataupun kondisi” (Aldi et al., 2024)

Sedangkan Menurut Zaharuddin “Gaya kepemimpinan berdasarkan perilaku atau cara memilih yang digunakan oleh pimpinan untuk memengaruhi pikiran, perilaku, dan tingkah laku para anggota bawahannya” (Monyka Dayu Astuti et al., 2024). Menurut Pratama “Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku serta strategi untuk menghasilkan perpaduan filosofi, keahlian, perilaku, sikap, yang sering dilakukan oleh pemimpin ketika mencoba

mempengaruhi bawahannya” (Kamil Hafidzi et al., 2023).

Berlandaskan pada penjelasan dari semua penjabaran tersebut pengertian gaya kepemimpinan merupakan sifat idealisme yang menyesuaikan segala situasi apapun. Dengan memotivasi pegawai hal tersebut sangat positif dalam melaksanakan tugas. Pegawai sangat mampu melaksanakan tugas sampai target yang dituju dengan adanya dorongan gaya kepemimpinan. Pegawai merasa nyaman jika diberikan fasilitas kerja yang memadai oleh pimpinan. Untuk menentukan keberhasilan suatu instansi terkait pada seorang kepemimpinan. Dengan mekanisme memotivasi pegawai agar kinerja pegawai mencapai hasil yang di inginkan disebut kepemimpinan. Semua orang pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mengarahkan bawahannya secara efektif.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Ekawati (Muhammad Iqbal, 2022) mengungkapkan teori lingkungan kerja bahwa “lingkungan kerja sangat penting bagi pegawai atau pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi instansi”. Menurut saputra (Prasetya, 2022) mengungkapkan teori lingkungan kerja bahwa “Lingkungan kerja berdasarkan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang mempengaruhi kinerja mereka melakukan tugas pekerjaan mereka”.

Menurut Riski Elita Rosihana (Haana Asyifa et al., 2023) mengungkapkan teori lingkungan kerja bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi suatu instansi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai”.

Berdasarkan penjelasan dari semua penjabaran tersebut lingkungan kerja bisa di artikan bahwa kenyamanan kerja menjadi faktor penting kinerja pegawai untuk mengurangi stress menghadapi tugas ataupun menjalankan operasi dari instansi.

Kinerja

Kinerja Pegawai merupakan keterampilan yang dilakukan oleh pegawai untuk memperjuangkan target sesuai dengan kualitas ataupun kuantitas.

Menurut Afandi mendefinisikan bahwa “Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu di dalam suatu instansi sesuai dengan peran dan tugasnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi secara hukum, tanpa melanggar hukum, dan tanpa bertentangan dengan moralitas dan etika” (Maryadi & Misranisa, 2023).

Menurut Adamy mendefinisikan bahwa “Kinerja adalah jumlah kontribusi pegawai terhadap instansi terkait jumlah, kualitas, dan sikap kooperatif mereka” (Salsabiila & Hidayati, 2023).

Menurut Mangkunegara mendefinisikan bahwa “Kinerja seorang pekerja adalah hasil pekerjaan mereka dalam hal jumlah dan kualitas tugas yang telah mereka selesaikan sesuai dengan peran dan mandat yang diberikan” (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Berdasarkan penjelasan dari semua penjabaran tersebut kinerja pegawai bisa di artikan bahwa kinerja pegawai yang baik berasal dari kepatuhan aturan yang telah ada ataupun keahlian pegawai dalam pemberian peran yang diberikan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dalam pengumpulan data menggunakan aplikasi software SPSS versi 26. Dengan populasi yang di gunakan dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 54 orang di Kantor Kelurahan Rawalumbu. Cara untuk menentukan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin yang menghasilkan sampel sebanyak 48 pegawai. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linier berganda), uji hipotesis (uji t parsial dan uji f simultan), uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,420	0,2845	Valid
	X1.2	0,439	0,2845	Valid
	X1.3	0,555	0,2845	Valid
	X1.4	0,752	0,2845	Valid
	X1.5	0,505	0,2845	Valid
	X1.6	0,591	0,2845	Valid
	X1.7	0,403	0,2845	Valid
	X1.8	0,420	0,2845	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 di atas, setiap item dalam variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,2845). Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,448	0,2845	Valid
	X2.2	0,526	0,2845	Valid
	X2.3	0,617	0,2845	Valid
	X2.4	0,612	0,2845	Valid
	X2.5	0,474	0,2845	Valid
	X2.6	0,489	0,2845	Valid
	X2.7	0,537	0,2845	Valid
	X2.8	0,477	0,2845	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 2 di atas, setiap item dalam variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,2845). Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	r tabel	Keterangan
Kinerja	Y1.1	0,548	0,2845	Valid
	Y1.2	0,517	0,2845	Valid
	Y1.3	0,557	0,2845	Valid
	Y1.4	0,449	0,2845	Valid
	Y1.5	0,490	0,2845	Valid
	Y1.6	0,720	0,2845	Valid
	Y1.7	0,465	0,2845	Valid
	Y1.8	0,619	0,2845	Valid
	Y1.9	0,516	0,2845	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan uji validitas yang terlihat pada tabel 3 di atas, setiap item dalam variabel Kinerja memiliki nilai r hitung > dari r tabel (0,2845). Ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel ini dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Reliability coefficients	Cronbach's Alpha	Koefisien Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	8 item	0.604	>0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	8 item	0.616	>0.60	Reliabel
Kinerja	9 item	0.685	>0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel 4 di atas, semua variabel memiliki nilai Cronbach's

Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Q-Q Plot	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04049085
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,073
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terlihat pada tabel 5 di atas, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

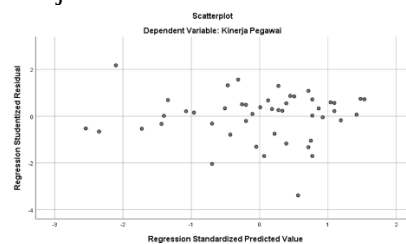
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,956	1,046
Lingkungan Kerja	,956	1,046

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terlihat pada tabel 6 di atas, menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,956 dan VIF sebesar 1,046 untuk masing-masing variabel. Karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang terlihat pada gambar 1 di atas, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,118	7,311			3,025	,004		
Gaya Kepemimpinan	,079	,172	,063		,458	,649	,956	1,046
Lingkungan Kerja	,443	,148	,411		2,983	,005	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 22,118 + 0,079 + 0,443$$

- Nilai konstanta didapatkan 22,118 dengan variabel independent gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja senilai 0. Dapat diartikan bahwa variabel dependent yaitu kinerja pegawai hasil nilai nya 22,118.
- Nilai variabel gaya kepemimpinan bernilai positif 0,079 maka kinerja pegawai akan meningkat 0,079 demikian sebaliknya.
- Nilai variabel lingkungan kerja bernilai positif 0,443 maka kinerja pegawai akan meningkat 0,443 demikian sebaliknya.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	22,118	7,311		3,025	,004
	Gaya Kepemimpinan	,079	,172	,063	,458	,649
	Lingkungan Kerja	,443	,148	,411	2,983	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

1. Nilai t-hitung dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,458 < (lebih kecil dari) t-tabel 2,01410 dan nilai signifikansi 0,649 > (lebih besar dari) nilai batas 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H01 (Hipotesis nol satu) diterima sedangkan Ha1 (Hipotesis alternatif satu) ditolak. Dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja (Y) tidak ada pengaruh signifikansi.
2. Nilai t-hitung dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) 2,983 > (lebih besar dari) t-tabel 2,01410 dan nilai signifikansi 0,005 < (lebih kecil dari) nilai batas 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa H02 (Hipotesis nol dua) ditolak sedangkan Ha2 (Hipotesis alternatif dua) diterima. Dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y) pengaruh signifikansi.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	88,008	2	44,004	5,061
	Residual	391,242	45	8,694	
	Total	479,250	47		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang terlihat pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai f-hitung memiliki angka lebih besar dari f-tabel yaitu 5,061 (nilai f-hitung) > 3,20 (nilai f-tabel) yang berarti H03 ditolak. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu 0,010 (nilai

signifikansi) < 0,05 (nilai batas signifikansi) yang berarti Ha3 diterima. Maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 ^a	,184	,147	2,94860

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) yang terlihat pada tabel 10 di atas, diketahui nilai Adjusted R-square memiliki angka yaitu 0,147 atau 14,7%. Maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat diartikan bahwa pengaruh secara lemah terhadap variabel Kinerja (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rawalumbu, maka kesimpulannya mencakup:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji T ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,649 > (lebih besar dari) 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 0,458 < (lebih kecil dari) t-tabel 2,01410. Artinya, secara parsial, pengaruh yang ditimbulkan dari Gaya Kepemimpinan (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji T ditunjukkan nilai signifikansi sebesar

- 0,005 < (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,983 > (lebih besar dari) t-tabel 2,01410. Artinya secara parsial, pengaruh yang ditimbulkan dari Lingkungan Kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji F ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 < (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 5,061 > (lebih besar dari) F-tabel 3,20. Artinya secara simultan, pengaruh yang ditimbulkan dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja (Y).
 4. Uji Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,147. Ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 14,7%. Artinya, termasuk dalam kategori pengaruh lemah, sedangkan sisanya sebesar 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Management Journal*, 3(2), 524–536.
<https://doi.org/10.56709/mesman.v3i2.375>
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Garini, A., & Masdar Mas'ud, A. P. (2021). *Journal of Accounting Finance (JAF)*. 2.
- Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Isabella, A. A., Sari, N. K., & Fariza, D. N. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal EBI*, 6(2), 60–66.
<https://doi.org/10.52061/ebi.v6i2.273>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Maryadi, Y., & Misranisa, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 545–558.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>
- Monyka Dayu Astuti, Khabib Alia Akhmad, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Riset*

- Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*,
2(3), 406–422.
<https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2162>
- 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>
- Prasetya, M. T. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*, 12–34.
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137.
<https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1), 7–13.