

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur

Selviana Riski Rahma Putri¹⁾, Martinus Wahyu Purnomo²⁾

^{1,2)} Manajemen dan Universitas Bina Sarana Informatika

^{1,2)} selvianariskii@gmail.com, martinus.myo@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at the East Jakarta Regional Job Training Center (PPKD) Office both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with associative methods. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature studies. The number of samples in this study were 53 respondents and the data were processed using the SPSS.21 application. The results showed that leadership style partially had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the T test obtained from the t value of 4,081 > greater than t table 2,00856 and a significance value of 0,000 < smaller than 0,05. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the T test obtained from the t value 3,364 > greater than t table 2,00856 and a significance value of 0,001 < smaller than 0,05. Then the leadership style and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced based on the results of the F test obtained from the calculated f value of 33,518 > greater than f table 3,18 and a significance value of 0,000 < smaller than 0,05.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 53 responden dan data diolah menggunakan aplikasi SPSS.21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari Uji T yang diperoleh dari nilai T_{hitung} 4,081 > lebih besar dari T_{tabel} 2,00856 dan nilai signifikansi 0,000 < lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai T_{hitung} 3,364 > lebih besar dari T_{tabel} 2,00856 dan nilai signifikansi 0,001 < lebih kecil dari 0,05. Kemudian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji F yang diperoleh dari nilai F_{hitung} 33,518 > lebih besar dari F_{tabel} 3,18 dan nilai signifikansi 0,000 < lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau kepengurusan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan utama dalam memastikan aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Di era globalisasi, diperlukan upaya yang harus disiapkan agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Tidak hanya instansi pemerintah, semua instansi ataupun organisasi lainnya juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensial baik dalam penggabungan ide dan keterampilan yang kreatif dan inovatif untuk bisa mewujudkan suatu visi dan misi organisasi. Keberhasilan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan instansi bergantung pada kinerjanya.

Kinerja merupakan kegiatan dan suatu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas dalam jangka waktu tertentu. Hasil dari kinerja ini

membuktikan seberapa efektif dan efisien pegawai dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja pegawainya.

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku seorang pemimpin yang dapat memengaruhi bawahan agar memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bijaksana agar pegawai mempunyai rasa motivasi dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada lingkungan fisik dan non fisik. Tidak terlepas dari kinerja,

lingkungan kerja merupakan bagian terpenting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur merupakan salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) dalam bidang pelatihan kerja. PPKD Jakarta Timur secara administrasi berada dibawah pembinaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Ibukota Jakarta. PPKD Jakarta timur bertugas untuk melaksanakan pelatihan kerja bagi para pencari kerja dengan tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang inovatif, kreatif dan berkualitas dalam dunia bekerja. Pelatihan yang ada di PPKD Jakarta Timur terbagi menjadi 2, yaitu pelatihan reguler sebanyak 14 kejuruan dan pelatihan MTU (*Mobile Training Unit*) sebanyak 7 kejuruan. PPKD Jakarta Timur sudah didukung oleh sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif serta dengan perkembangan zaman dan teknologi yang sudah modern. Disetiap tahun atau disetiap gelombangnya banyak peminat yang ingin melakukan pelatihan kerja di PPKD Jakarta Timur. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik maka perlu diperlukannya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik untuk dapat menunjang kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Hartadi, 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Julian et al., 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Caltex Riau.

Adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada kantor PPKD Jakarta Timur. Selain itu, peneliti mengamati bahwa lingkungan kerja dibatasi secara fisik pada kantor sekretariat dan kantor pelayanan pendaftaran pelatihan yang terpisah. Kantor sekretariat terletak di belakang masjid dan kantor ruang pelayanan pendaftaran pelatihan berada di sebelah kiri yang tak jauh dari gerbang masuk. Pada kantor sekretariat belum adanya renovasi yang menyesuaikan dengan bangunan yang lebih modern, namun untuk gedung-gedung pelatihannya sudah bagus dan sudah menyesuaikan bangunan modern. Pada halaman depan kantor sekretariat, terlihat ada pohon besar yang sudah mengenai atap kantor sekretariat yang membuat tidak ada cahaya matahari yang masuk serta masih terdapat berkas dokumen yang masih berserakan di lemari. Sementara lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dalam kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak nyaman maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur”.

Tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa jauh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPKD Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa jauh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPKD Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa jauh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPKD Jakarta Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan dalam memimpin, mengarahkan, membina, dan berkomunikasi secara efektif, serta mampu mengontrol emosinya. Pemimpin menduduki peranan penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu pemimpin harus bisa bertanggung jawab atas dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini tidak mudah bagi seorang pemimpin untuk bisa memahami kondisi pegawai yang beragam.

Menurut (Rokhayati et al., 2022), gaya kepemimpinan merupakan peran penting di manajemen organisasi. Pentingnya memiliki sifat kepemimpinan karena setiap orang mempunyai keterbatasan masing-masing. Karakteristik kepemimpinan mencakup kepribadian dan kebiasaan individu, peluang untuk memengaruhi orang lain, interaksi dengan rekan kerja, posisi dalam organisasi, dan pengakuan terhadap pengaruh yang sah.

Menurut Rivai dan Mulyadi mendefinisikan “gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan sifat atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, dengan strategi yang dipelajari guna mencapai tujuan organisasi” (Badrianto et al., 2022).

Menurut Kartono terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan (Agustyani et al., 2023), yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan membangkitkan motivasi
3. Kemampuan berkomunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab kepemimpinan
6. Kemampuan mengendalikan emosi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mendukung kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan yang memengaruhi performa kinerja pegawai. Faktor ini memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan atau penurunan para kinerja pegawai. Untuk menjaga kinerja pegawai tetap stabil, organisasi perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai merasa lebih betah dan nyaman saat berada di lingkungan kerja mereka. Apabila kondisi lingkungan kerja yang buruk, hal itu dapat membuat pegawai merasa kurang nyaman dan dapat menurunkan efektivitas kerja mereka. Selain itu, bukan hanya tanggung jawab organisasi, tetapi pegawai juga dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi diri mereka sendiri. Dengan demikian, pegawai dapat lebih menikmati dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Nitisemito, dalam (Hernawan & Hendratmoko, 2022) mendefinisikan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai melaksanakan tugasnya secara efektif dan dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu tentang seorang karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Hernawan, 2022) yaitu, lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat dirasakan langsung seperti sarana dan prasarana kantor, sedangkan faktor tidak langsung seperti tata warna ruangan, sirkulasi udara dan pencahayaan ruangan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik lebih mengutamakan suasana kerja yang harmonis, dimana hubungan antar bawahan dan atasan serta rekan kerja yang saling berinteraksi dengan baik.

Menurut Sedarmayanti terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja (Rokhayati et al., 2022), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:
 - a. Kebersihan
 - b. Penerangan
 - c. Sirkulasi Udara
 - d. Keamanan
 - e. Kebisingan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi:
 - a. Hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan
 - b. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang mencakup seberapa efektif dan produktif pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Jika para pegawai memiliki kinerja yang baik, maka kinerja organisasi akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kinerja

para pegawai buruk maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu evaluasi terhadap hasil pekerjaan perlu dilakukan bersama untuk mengetahui kekurangan atau kelebihan yang sudah tercapai dan belum tercapai. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kinerja. Diharapkan dari adanya evaluasi kerja, pegawai dapat memberikan kontribusi lebih dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Eddy mendefinisikan “kinerja merupakan hasil kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerja sama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi” (Maro & Hermayanti, 2022).

Menurut Gomes mendefinisikan “Kinerja Pegawai merupakan catatan hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan atau aktivitas pegawai tertentu selama jangka waktu yang telah ditentukan” (Rokhayati et al., 2022).

Menurut Mangkunegara terdapat beberapa indikator kinerja karyawan (Rokhayati et al., 2022), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan pertanyaan yang bersifat hubungan simetris atau kausal antara dua atau lebih variabel (Sahir, 2021). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PPKD Jakarta Timur yang berjumlah 53 orang yang terdiri dari ASN sebanyak 19 orang dan Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) sebanyak 34 orang. Dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 53 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*.

Pengujian dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka, observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data yang terdiri dari atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis terdiri atas uji t (parsial) dan uji f (simultan), kemudian dilanjutkan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian ini sebanyak 30 butir pernyataan yang diajukan dari tiga variabel penelitian, dimana masing-masing

variabel terdapat 10 item pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} . Jika nilai R_{hitung} lebih besar > dari nilai R_{tabel} maka item dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai R_{hitung} lebih kecil < dari nilai R_{tabel} maka item dinyatakan tidak valid. Adapun pengujian validitas, diketahui:

$n = 53$ dan taraf tingkat signifikansi = 0,05, maka $R_{tabel}(0,05,53-2) = (0,05,51) = 0,2706$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | R_{hitung} | R_{tabel} | Ket |
|-------------------|------------|--------------|-------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | X1.1 | 0,645 | 0,2706 | Valid |
| | X1.2 | 0,708 | 0,2706 | Valid |
| | X1.3 | 0,662 | 0,2706 | Valid |
| | X1.4 | 0,702 | 0,2706 | Valid |
| | X1.5 | 0,645 | 0,2706 | Valid |
| | X1.6 | 0,782 | 0,2706 | Valid |
| | X1.7 | 0,728 | 0,2706 | Valid |
| | X1.8 | 0,720 | 0,2706 | Valid |
| | X1.9 | 0,639 | 0,2706 | Valid |
| | X1.10 | 0,683 | 0,2706 | Valid |
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0,781 | 0,2706 | Valid |
| | X2.2 | 0,875 | 0,2706 | Valid |
| | X2.3 | 0,666 | 0,2706 | Valid |
| | X2.4 | 0,714 | 0,2706 | Valid |
| | X2.5 | 0,754 | 0,2706 | Valid |
| | X2.6 | 0,758 | 0,2706 | Valid |
| | X2.7 | 0,700 | 0,2706 | Valid |
| | X2.8 | 0,736 | 0,2706 | Valid |
| | X2.9 | 0,577 | 0,2706 | Valid |
| | X2.10 | 0,577 | 0,2706 | Valid |
| Kinerja Pegawai | Y1 | 0,653 | 0,2706 | Valid |
| | Y2 | 0,732 | 0,2706 | Valid |
| | Y3 | 0,703 | 0,2706 | Valid |
| | Y4 | 0,677 | 0,2706 | Valid |
| | Y5 | 0,468 | 0,2706 | Valid |
| | Y6 | 0,764 | 0,2706 | Valid |
| | Y7 | 0,754 | 0,2706 | Valid |
| | Y8 | 0,608 | 0,2706 | Valid |
| | Y9 | 0,714 | 0,2706 | Valid |
| | Y10 | 0,580 | 0,2706 | Valid |

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa dari seluruh total 30 butir pernyataan dari tiga variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai R_{hitung} lebih besar (>) dari nilai R_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* (α) setiap variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Ket |
|-------------------|------------------|------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,875 | 10 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,894 | 10 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,858 | 10 | Reliabel |

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2. diatas, menunjukan bahwa dari seluruh total 30 butir pernyataan dari tiga variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α) setiap variabel yang lebih besar dari 0,60. Pengujian juga menunjukan bahwa nilai reliabilitas yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* > lebih besar dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* < lebih kecil dari 0,05 maka data residual tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------|-------------------------|
| N | | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. | 2.25556824 |
| | Deviat ion | |
| Most Extreme Differences | Absol ute | .151 |
| | Positi ve | .098 |
| | Negati ve | -.151 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .177 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3. menunjukan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikansi pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,177 > lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari besaran nilai VIF. Apabila nilai nilai VIF < lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance > lebih besar dari 0,1 maka tidak adanya masalah multikolineritas. Sebaliknya, apabila nilai VIF > lebih besar dari 10 dan nilai tolerance < lebih kecil dari 0,1 maka terjadinya masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Tabel Multikolinearitas Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Gaya Kepemimpinan | .657 | 1.522 |
| Lingkungan Kerja | .657 | 1.522 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat dari nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah $1,522 < \text{lebih kecil dari } 10$. Sedangkan nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah $0,657 > \text{lebih besar dari } 0,1$. Karena nilai VIF $< \text{lebih kecil dari } 10$ dan nilai tolerance $> \text{lebih besar dari } 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel independen. Apabila nilai signifikansi $> \text{lebih besar dari } 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila nilai signifikansi $< \text{lebih kecil dari } 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .110 | | |
| 1 Gaya Kepemimpinan | .216 | .657 | 1.522 |
| Lingkungan Kerja | .383 | .657 | 1.522 |

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5. diatas dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dari variabel gaya kepemimpinan $0,216 > \text{lebih besar dari } 0,05$ dan nilai signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja $0,383 > \text{lebih besar dari } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|---------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | 7.368 | 4.670 |
| 1 GAYA KEPEMIMPINAN | .452 | .111 |
| LINGKUNGAN KERJA | .366 | .109 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 6. diatas menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,368 + 0,452 X_1 + 0,366 X_2 + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta (a) sebesar 7,368, hal ini berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 7,368.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,452 artinya, semakin meningkatnya variabel gaya kepemimpinan (X1) maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai (Y).
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,366 artinya, semakin meningkatnya variabel lingkungan kerja (X2) maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian uji T (Parsial) dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu mencari nilai T_{hitung} yang diperoleh dari hasil bantuan program SPSS. Setelah itu menentukan nilai T_{tabel} dengan rumus: $(\alpha = 5\% : 2 = 0,025 ; df = n-k-1 = 53-2-1 = 50)$, maka di dapat T_{tabel} sebesar 2,00856. Langkah selanjutnya dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Apabila nilai $T_{hitung} < \text{lebih kecil dari nilai } T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> \text{lebih besar dari } 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, apabila nilai $T_{hitung} > \text{lebih besar dari nilai } T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika nilai signifikansi $< \text{lebih kecil dari } 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat berpengaruh secara signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| (Constant) | 1.578 | .121 |
| 1 GAYA KEPEMIMPINAN | 4.081 | .000 |
| LINGKUNGAN KERJA | 3.364 | .001 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7. diatas dari hasil Uji T dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai T_{hitung} 4,081 $> \text{lebih besar dari } T_{tabel}$ 2,00856 dan nilai signifikansi $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,005$. Dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel gaya

kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

2. Nilai variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai $T_{hitung} 3,364 >$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,00856$ dan nilai signifikansi $0,001 <$ lebih kecil dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Uji F (Simultan)

Pengujian uji F (simultan) dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Menentukan nilai F_{tabel} yaitu : $k(n-k)$

Keterangan : k = jumlah variabel bebas, n = jumlah sampel. Jadi $F_{tabel} = 2;(53-2) = 2;51 = 3,18$. Apabila nilai $F_{hitung} >$ lebih besar dari F_{tabel} maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jika nilai signifikansi $<$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} <$ lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka H_o diterima dan H_a ditolak. Jika nilai signifikansi $>$ lebih besar dari $0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 33.518 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

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

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 8. pengujian terhadap hipotesis yang telah dilakukan, hasil dari nilai F_{hitung} adalah $33,518 >$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,18$, dengan tingkat signifikansi $0,000 <$ lebih kecil dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{o3} di tolak dan H_{a3} diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .757 ^a | .573 | .556 |

- a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 9. diatas, diketahui nilai koefisien kolerasi R squared adalah $0,573$. Hasil ini

menyatakan bahwa naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar $57,3 \%$, sedangkan sisanya sebesar $42,7 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Dapat dilihat dari hasil uji t (parsial) bahwa nilai $T_{hitung} 4,081 >$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,00856$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ lebih kecil dari $0,005$.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Dapat dilihat dari hasil uji t (parsial) bahwa nilai $T_{hitung} 3,364 >$ lebih besar dari $T_{tabel} 2,00856$ dan nilai signifikansi $0,001 <$ lebih kecil dari $0,05$.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Dapat dilihat dari hasil uji f (simultan) bahwa nilai $F_{hitung} 33,518 >$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ lebih kecil dari $0,05$.

5.2. Saran

1. Bagi pihak PPKD Jakarta Timur, dari hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin harus selalu memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinannya untuk memberikan motivasi serta dapat memengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih semangat. Untuk lingkungan kerja, bukan hanya tanggung jawab instansi tetapi perlunya kesadaran diri masing-masing pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.
2. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai pada kantor PPKD Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Agustyani, S. N., Herayati, & Purnomo, M. W. (2023). The effect of leadership style and work discipline on the performance of Tangerang

City DPRD Secretariat Employess.
*International Journal Of Applied Finance and
Business Studies*, 12(2), 101–107.

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- 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>
- Hermawan, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*. 22(2), 173–180.
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546.
- Julian, S., Nofirda, F. A., & Ramadhan, R. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Caltex Riau. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonom*, 3(12).
- Maro, Y., & Hermayanti. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); Cet. 1). Penerbit KBM Indonesia.