

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang

Keysa Ananda Delly¹, Ratih Hastasari², Wawan Saputra³

Universitas Bina Sarana Informatika Cimone^{1,2,3}

Jl. Gatot Subroto No. 8, Cimone, Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114.

Email: keysaa147@gmail.com¹, ratih.rhs@bsi.ac.id², wawan.wsa@bsi.ac.id³

Submit:
08-09-2025

Revisi:
12-09-2025

Terima
23-09-2025

Terbit Online:
09-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, termasuk pada institusi sektor publik seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Kinerja pegawai yang optimal sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait kondisi ruang kerja yang kurang memadai serta gaya kepemimpinan yang cenderung top-down dan minim komunikasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 58 responden. Data dianalisis menggunakan program SPSS melalui serangkaian uji statistik seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,008 > t tabel 2,004, dan kepemimpinan (X2) juga berpengaruh secara parsial dengan nilai t hitung 2,798 > t tabel 2,004. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 41,758 > F tabel 3,16. Nilai R square sebesar 50,5% menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara sedang oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Keyword: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Abstracts - Human resources are the main asset of an organization, including public sector institutions such as the Regional Development Planning Agency (Bappeda). Optimal employee performance is essential to achieving organizational goals and providing quality public services. This study aims to examine the influence of work environment and leadership on employee performance at Bappeda of Tangerang Regency. The study is motivated by issues related to inadequate workspace conditions and a top-down leadership style with limited communication. This research employs a descriptive quantitative method, with data collected through questionnaires distributed to 58 respondents. The data were analyzed using SPSS software through various statistical tests including validity, reliability, normality, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that the work environment (X1) has a partial influence on employee performance with a t-value of 4.008 > t-table 2.004, and leadership (X2) also has a partial influence with a t-value of 2.798 > t-table 2.004. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance with an F-value of 41.758 > F-table 3.16. The R square value of 50.5% indicates that employee performance is moderately influenced by work environment and leadership.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk pada instansi pemerintah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Keberhasilan suatu lembaga publik dalam merencanakan dan melaksanakan program pembangunan daerah sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga

menjadi indikator sejauh mana organisasi mampu memberikan pelayanan yang efektif dan berkualitas kepada masyarakat. (Adhari, 2021)

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai cukup beragam, di antaranya adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, kondisi ruang kerja yang kurang memadai

berpotensi menurunkan semangat kerja dan menimbulkan stres. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pencahayaan, ventilasi, tata ruang, serta hubungan sosial antarpegawai menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas kerja (Ahmad et al., 2022)

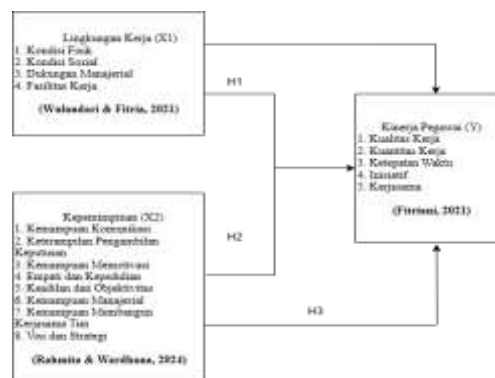
Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Pemimpin yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga mampu memberikan motivasi, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Penelitian terdahulu menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikatif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Yuliana, 2022; Wijayanti & Sudarma, 2022). Namun demikian, kelemahan gaya kepemimpinan yang cenderung top-down dapat menghambat terciptanya kolaborasi dan inovasi dalam pelaksanaan tugas. (Nuryadi et al., 2017)

Bappeda Kabupaten Tangerang sebagai lembaga strategis yang menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah menghadapi tantangan serupa. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa kondisi ruang kerja di beberapa bagian kurang mendukung, seperti keterbatasan ruang dan pencahayaan yang tidak memadai. Di sisi lain, pola kepemimpinan yang minim komunikasi dua arah berpotensi menurunkan motivasi pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan optimal, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi ini. (Karimuddin et al., 2022)

Beberapa penelitian terdahulu telah menelaah pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi (Setiawan & Putri, 2023; Hidayat & Anwar, 2021). Namun, penelitian ini berbeda karena berfokus pada instansi perencana pembangunan daerah yang memiliki karakteristik khusus dalam koordinasi lintas sektor dan perumusan kebijakan publik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirancang dengan kerangka berpikir bahwa: (Sari et al., 2024)

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan
3. Lingkungan kerja serta kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Sumber: (Keysa, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut (Wijaya & Sari, 2022) hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu di buktikan kebenarannya melalui pengumpulan data dalam penelitian. Hipotesis ini dapat menjadi dasar untuk mengarahkan penelitian dan mempermudah peneliti dalam menarik kesimpulan:

Tabel 1 Hipotesis

H₁ =	H ₀ =	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.
	H _a =	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.
H₂ =	H ₀ =	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.
	H _a =	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.
H₃ =	H ₀ =	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.
	H _a =	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.

Sumber: (Keysa, 2025)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diolah secara statistik (Sukmadinata, 2023)

2.1 Desain Penelitian dan Populasi

Penelitian dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten

Tangerang. Populasi penelitian berjumlah 58 pegawai, dan karena jumlahnya kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik **sampling jenuh**. (Ferliani et al., 2022)

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Definisi operasional variabel disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari literatur terdahulu (Latif et al., 2022)

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Kuesioner memuat item yang mengukur indikator lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan wawancara pendukung. (Ikhsan, 2020)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Beberapa tahap pengujian dilakukan, antara lain: (Alviyana, 2023)

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur indikator variabel dengan tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (Zahriyah & Parmono, n.d.)
- Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Irsyad & Lestari, 2025).

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P Plot untuk melihat distribusi data.
- Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen, dengan kriteria nilai VIF < 10 .
- Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik Scatterplot dan uji Glejser. Data dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,05$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: (Mardiatmoko, 2020)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja pegawai, a adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error.

4. Uji Hipotesis

- Uji t (parsial): digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- Uji F (simultan): digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa model semakin mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh hasil yang objektif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini memiliki dua variabel independen (X) atau variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan, dan juga satu variabel dependen (Y) atau variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. (Widyawati et al., 2025)

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain dalam penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Nyoman et al., 2024)

- Lingkungan Kerja (X1): Keadaan yang mencakup semua aspek fisik, sosial, dan psikologis dari tempat dimana seseorang bekerja. Meliputi penerangan, pewarnaan, suhu, kebisingan, serta fasilitas dan peralatan yang tersedia. (Yusuff, 2023)
- Kepemimpinan (X2): Definisi Operasional kepemimpinan merujuk pada cara konkret mengukur variabel kepemimpinan melalui indikator-indikator tertentu. (Khaeruman et al., 2021)
- Kinerja Pegawai (Y): Kontribusi dan pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya ditempat kerja. (Rorimpandey, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. (Priyanda et al., 2022)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung s/d	R Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	10	0,351 s/d 0,684	0,254	Valid
Kepemimpinan (X ₂)	10	0,362 s/d 0,664	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,382 s/d 0,636	0,254	Valid

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dari semua pernyataan dari variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai nilai R hitung > 0,254 sehingga dapat dinyatakan **valid**.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Reabilitas Coefficient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,709	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,724	>	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,704	>	0,60	Reliabel

Sumber: (Keysa, 2025)

Dapat dilihat dari tabel 3, bahwa dari ketiga variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 ini dinyatakan sebagai data yang reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya apabila nilai sign. > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, namun apabila nilai sign. < 0,05 maka nilai residual tidak terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, dapat dilihat sebagai berikut: (A. D. Putri et al., 2023)

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	58

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78844005
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.060
	Negative	-.106
Test Statistic	.106	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.163 ^c	.163 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan tabel 4, diketahui hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi 0,163 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	22.691	7.086		4.202	.002		
	Lingkungan_Kerja	.164	.117	.174	3.400	.002	.999	1.001
	Kepemimpinan	.302	.108	.348	2.794	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b.

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan dari tabel 5 yang tercantum di atas, dapat dilihat bahwa Variabel (lingkungan kerja) memiliki nilai toleransi sebesar 0,999, yang lebih besar dari nilai batas 0,100 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,001, yang lebih kecil dari batas 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel tersebut. Demikian pula, Variabel (kepemimpinan) memiliki nilai toleransi sebesar 0,999 yang juga melebihi nilai batas 0,100 dan nilai VIF sebesar 1,001 yang berada di bawah batas 10,00. Oleh karena itu, tidak ada indikasi adanya multikolinieritas pada variabel tersebut. (S. Putri et al., 2024)

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji gletjser.(Risahondua et al., 2024).

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.954	8.010		3.739	.000
	Lingkungan Kerja	.194	.127	.202	1.527	.133
	Kepemimpinan	.112	.115	.129	.971	.336

a. Dependent Variable: HETEROS

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan representasi visual pada Tabel 6 di atas, Dari observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi antara variabel independent sebesar lingkungan kerja 0,133, kepemimpinan 0,336 keduanya lebih besar dari 0,05.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan variabel bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta	22.691
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.164
	Kepemimpinan (X ₂)	.302

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas pada hasil uji regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,691 + 0,164X_1 + 0,302X_2 + e$$

Persamaan regresi yang sudah diuji dapat dijelaskan sebagai berikut:(Sahir, 2022)

1. Nilai konstanta sebesar positif 22,691, artinya jika nilai variabel lingkungan kerja (X₁) dan kepemimpinan (X₂) nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar positif 22,691.

2. Koefisien lingkungan kerja (X₁) sebesar positif 0,164, artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar positif 0,195 dan sebaliknya.
3. Koefisien kepemimpinan (X₂) sebesar positif 0,302 artinya pada variabel kepemimpinan meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar positif 0,302 dan sebaliknya.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T

Tabel 8
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.691	7.086		4.202	.002
	Lingkungan Kerja	.164	.117	.174	3.400	.002
	Kepemimpinan	.302	.108	.348	2.794	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Keysa, 2025

Dari tabel diatas, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil perhitungan hipotesis diterima karena nilai t hitung 3,400 > t tabel 2.004 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 < 0,05, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).(Sari et al., 2024)
- b. Pengaruh kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dari hasil perhitungan hipotesis diterima karena nilai t hitung 2,794 > t tabel 2.004 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 < 0,05, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).(Amalia, 2020)

3.4.2 Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

variabel	F.Hitung	F.Tabel	Sig.	Keterangan
----------	----------	---------	------	------------

Motivasi Kerja	4.758	3.165	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja				

Sumber : (Keysa, 2025)

Berdasarkan tabel 9, hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung dari model adalah 4,758 nilai Fhitung > Ftabel dapat dicari dengan $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ($df_1 = 3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k - 1$ ($n = 58 - 2 - 1 = 55$), jadi hasil dari Ftabel 3,165 maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung 4,758 > Ftabel 3,165 dengan nilai sig. Adalah $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

3.5 Uji Koefisien Determinasi

3.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) seberapa besar terhadap variabel dependen (Y), apabila hasilnya mendekati 0, maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) rendah, sebaliknya apabila hasilnya lebih besar dari 1, maka pengaruh tersebut tinggi. Rumus untuk menghitung determinasi parsial sebagai berikut: $K_d = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$
Keterangan : (Jaya, 2024)

B = beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = matrik koefisien variabel bebas dengan variabel terkait. Pengujian uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	22.691	7.086		3.202	.001			
	Lingkungan Kerja	.164	.117	.174	1.400	.003	.163	.186	.174
	Kepemimpinan	.302	.108	.348	2.794	.001	.342	.353	.348

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan tabel 10 uji koefisien determinasi parsial, dilakukan perhitungan dengan mengalikan nilai koefisien beta terhadap nilai korelasi zero-order, sebagai berikut : (Tumbol et al., n.d.)

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,174 \times 0,163 = 0,028362$ atau 02,83%.
2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai(Y) sebesar $0,348 \times 0,342 = 0,125976$ atau 15,43%.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.505	.599	2.83869

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Sumber: (Keysa, 2025)

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square Change didapatkan angka 0,599 atau 59,9% perubahan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa secara simultan oleh variabel independent lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lalu, sisanya 40,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain di model regresi ini. Kesimpulan nya lingkungan kerja dan kepemimpinan 59,9% terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Tangerang. (Sukraeni et al., 2022)

Adapun penjelasan mengenai pengaruh dari masing – masing variabel, antara lain :

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan yang terlampir, dapat diamati bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk Variabel (lingkungan kerja) adalah 0.002, yang lebih rendah daripada nilai 0,05. Fakta ini mengindikasikan bahwa Variabel (lingkungan kerja) memiliki pengaruh parsial terhadap Variabel (kinerja pegawai).

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Menunjukkan bahwa Variabel (kepemimpinan) adalah 0,001, juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, terdapat pengaruh secara parsial dari Variabel (kepemimpinan) terhadap variabel (kinerja pegawai).

3. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan penelitian mengenai lingkungan kerja dan kepemimpinan, ditemukan bahwa model yang melibatkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan penjelasan yang signifikan terhadap variabel yang terikat. Hal ini terlihat hasil Uji F, dimana nilai signifikan 0,001, yang lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu nilai F sebesar

4,758 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel terkait.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam mempengaruhi variabel terikat, yang dalam konteks penelitian ini adalah motivasi pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh positif lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung (3,400) > t tabel (2,004) dan signifikansi $0,002 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung (2,794) > t tabel (2,004) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai F hitung (4,758) > F tabel (3,165) dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.2 Saran

1. Instansi pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan aspek fisik (pencahayaannya, ventilasi, suhu) dan hubungan antarpegawai.
2. Pimpinan disarankan menerapkan gaya kepemimpinan komunikatif, adil, dan partisipatif, serta mengikuti pelatihan kepemimpinan secara berkala.
3. Peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepemimpinan sebaiknya dijadikan strategi utama untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alviyana, N. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Daly Precision Dies Indonesia) *SKRIPSI*.
- Amalia, R. (2020). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*.
- Ferliani, S. U., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). 5(7), 435–440.
- Ikhsan, A. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. 3(2), 182–195.
- Irsyad, M. I. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khadimu Agmindori Unggul. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.15>
- Jaya, A. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi. 4, 871–886.
- Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <http://penerbitzaini.com>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Latif, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Abstrak. 5(1), 585–591.
- Mardiatmoko, G. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L .]) *The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of .* 14(3), 333–342.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- Nyoman, E. P. D. A., Ketut, M. I., & Wisnu, A. (2024). DAMPAK HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SANJIWANI KABUPATEN GIANYAR. 25(1), 1–13. <https://doi.org/10.59672/widyadari.v25i1.3649>
- Priyanda, R., Ariantini, N. S., & Wulandari, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Putri, A. D., Hilmi, R. S., Almaliyah, S., Permana, S., & Pendidikan, U. (2023). Pengaplikasian uji t dalam penelitian eksperimen. 4(3), 1978–1987.
- Putri, S., Amanda, G., Adrian, A., Pariwisata, F., Perhotelan, P. M., Padang, U. N., Ji, A., Hamka, P., Bar, A. T., Utara, K. P., Padang, K., & Barat, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang* The Axana Hotel merupakan hotel berbintang empat (****) yang berada dikota Padang yang beralamat di JL . Bundo Kandung , No 14-1. 2(3), 126–137.
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(2), 7054–7065.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Sari, F., Nurjannah Gea, B., Tahniah, S., & Panjaitan, W. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai: Literatur Review The Influence of Authoritarian Leadership Style on the Level of Work Stress in Employees: Literature Review Artikel Review. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4865–4871.
<https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6549>
- Sukmadinata, N. S. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sukraeni, N. W. H., Suryadi, N. N., & Mustika, I. N. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA PAKRAMAN PADANGSAMBIAN DI DENPASAR*. 3(November 2022).
- Tumbol, C. L., Tewel, B., & Sepang, J. L. (n.d.). *GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIK DAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KPP PRATAMA MANADO*. 2020, 2(1), 38–47.
- Widyawati, S. R., Saraswati, N. P. S., & Putra, D. A. (2025). *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Abdi Jaya Bali*. 6, 264–278.
- Yusuff, 2023. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.pdf*.
- Zahriyah, A., & Parmono, A. (n.d.). *Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*.