

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku

Jihan¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Dewi Sartika No. 289 4, Cawang, Kec. Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, 13630

Email: jihannann21@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Submit:
14-10-2025

Revisi:
15-10-2025

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
19-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam instansi pemerintahan seperti Badan Penghubung Provinsi Maluku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 45 responden yang merupakan seluruh pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27, dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Hasil uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial ($\text{sig. } 0,078 > 0,05$), sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan ($\text{sig. } 0,001 < 0,05$). Uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\text{sig. } 0,001 < 0,05$). Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif.

Keyword: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - Leadership style and work environment are two important factors that influence employee performance, especially in government agencies such as the Maluku Provincial Liaison Agency. This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance. The method used is a quantitative approach by distributing questionnaires to 45 respondents who are all employees of the Maluku Provincial Liaison Agency. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Data analysis was carried out using SPSS version 27 software, with validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and determination coefficient tests. The results of the T test showed that leadership style did not have a significant effect partially ($\text{sig. } 0.078 > 0.05$), while the work environment had a significant effect ($\text{sig. } 0.001 < 0.05$). The F test showed that simultaneously both variables had a significant effect on employee performance ($\text{sig. } 0.001 < 0.05$). These findings imply that improving employee performance can be achieved through the creation of a more conducive work environment, as well as a communicative and supportive leadership style.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Gaya Kepemimpinan bukan kemampuan bawaan melainkan dapat dipelajari, dilatih, dan disesuaikan dengan kondisi organisasi serta tantangan yang dihadapi. Gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman dan nyaman meningkatkan konsentrasi, kenyamanan, dan produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan juga membentuk Lingkungan kerja, yang kemudian

memengaruhi Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan mencerminkan cara atasan memimpin, memotivasi, dan mengambil Keputusan. Pemimpin yang adil, suportif, dan terbuka akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan semangat karyawan. Sebaliknya, jika pemimpin yang kasar atau tidak peduli dapat membuat lingkungan kerja menjadi toxic. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan fisik dan psikologis, secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Suasana yang menyenangkan, aman, dan

mendukung secara emosional dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, suasana stres dapat menyebabkan stres yang meningkat, motivasi yang berkurang, dan penurunan kinerja. Hubungan yang sehat antara karyawan dan atasan, serta antara rekan kerja menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Dukungan rekan kerja juga dapat meningkatkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja organisasi. Gaya ini menggambarkan teknik atau strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk membimbing dan membentuk perilaku orang atau kelompok di dalam organisasi (Marnisah, 2020).

Lima indikasi gaya kepemimpinan yang diidentifikasi (Sembiring Fransiska, 2022) adalah:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk melakukan perbaikan dan pengembangan terhadap unit kerja yang dipimpinnya. Ia juga harus memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai hambatan dan mempertimbangkan seluruh aspek strategis sebelum menetapkan keputusan dalam organisasi.
2. Kemampuan Memotivasi
Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus secara efektif memberikan bimbingan dan dorongan kepada para pegawai, yang memungkinkan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan dan target organisasi.
3. Kemampuan Komunikasi
Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pemikiran kepada orang lain secara efektif, baik melalui komunikasi langsung (verbal) maupun tidak langsung, agar makna yang dimaksud dapat dipahami secara tepat.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Pimpinan perlu memiliki kemampuan dalam membimbing dan mengarahkan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Tanggung Jawab
Pimpinan harus menunjukkan tanggung jawab terhadap anggota timnya. Tanggung jawab di sini merujuk pada kewajiban moral dan profesional untuk mengambil keputusan serta menanggung segala dampak dari pencapaian atau kegagalan yang terjadi.

Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek baik fisik maupun non-fisik, yang berdampak pada individu di dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi peralatan, suhu, kebisingan dan ruang kerja. Faktor non-fisik termasuk pekerjaan antara karyawan dan manajer perusahaan (Khaeruman, 2021).

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut (Harry Mardika, n.d.), yaitu :

1. Fasilitas

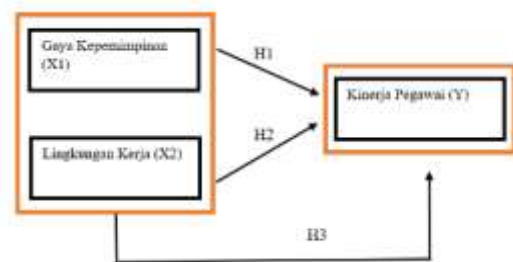
2. Sirkulasi Udara
3. Hubungan Kerja

kinerja adalah catatan dari keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu saat menjalankan suatu tugas dalam kaitannya dengan berbagai pilihan, seperti standar kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Sulaksono, 2015).

Menurut (Sulaksono, 2015), indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
Kualitas kerja mencerminkan persepsi karyawan terhadap kinerjanya dan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan kompetensi dan keterampilannya.
2. Kuantitas
Kuantitas menunjukkan hasil kerja, termasuk jumlah unit yang dibuat atau aktivitas yang dilakukan.
3. Ketepatan Waktu
Menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sebelum tenggat waktu, dengan mempertimbangkan kesesuaiannya dengan hasil yang diinginkan dan pemanfaatan yang optimal.
4. Efektivitas
Menggambarkan pemanfaatan terbaik sumber daya organisasi, termasuk tenaga kerja, teknologi, dan bahan mentah, untuk meningkatkan output per unit sumber daya.
5. Kemandirian
Menggambarkan seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri.
6. Komitmen kerja
Menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap instansi serta menunjukkan tanggung jawabnya dalam menjalankan peran di dalam perusahaan.

Menurut (Ahmad et al., 2023) Kerangka berpikir adalah rencana yang membantu mereka menyelesaikan penelitiannya. Ada beberapa langkah penting yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Gagasan utama di balik tulisan ini adalah bahwa dua faktor, gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), berdampak pada kinerja karyawan (Y). hipotesis yang merupakan sebuah jawaban sementara dari seluruh rumusan masalah, tujuannya untuk memberikan arah penelitian yang jelas. Berikut



Sumber : Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Setelah kerangka berpikir terbentuk, dibuatlah Hipotesis dalam penelitian ini :

H₀₁ : Diduga tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku

H₀₂ : Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku

H₀₃ : Diduga tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku

H_{a3} : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku yang berjumlah 45.

Kemudian, penulis menggunakan pendekatan *Non Probability Sampling* yang di mana sebagian besar jumlah populasi tidak memiliki kesempatan sama karena tidak adanya keacakan. Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampel Total/Jenuh, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel.

Penelitian ini bergantung pada teknik pengumpulan data. Peneliti dapat secara efektif memperoleh dan mengevaluasi data yang diperlukan melalui pengumpulan data. Metode pengumpulan data dari 45 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah Proses mengamati secara langsung suatu fenomena atau objek kajian dan mendokumentasikan informasi terkait. Penelitian sering menggunakan metode observasi untuk mengumpulkan datanya. Pendekatan ini dapat diterapkan dalam berbagai metode, baik yang bersifat kualitatif, kuantitatif, maupun kombinasi keduanya (*mixed method*) (Made et al., 2024).

2. Wawancara

Wawancara adalah pendekatan pengumpulan data yang melibatkan dialog langsung antara sumber dan peneliti untuk mendapatkan informasi komprehensif yang berkaitan dengan topik penelitian (Romdona et al., n.d.).

3. Kuesioner

kuesioner digunakan dengan cara menyampaikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden. Teknik ini banyak dipilih dalam penelitian karena praktis dan memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar secara cepat dan ekonomis (Romdona et al., n.d.).

4. Studi Pustaka

Metodologi studi perpustakaan digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi penelitian dengan mengkaji beragam sumber tekstual, termasuk buku, jurnal, laporan, arsip, dan dokumen sejarah yang tersedia di perpustakaan atau sumber lain yang dapat dipercaya (Puspitasari & Ulum, n.d.).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam memperkirakan benar ataupun tidak sebuah pengukur yang dipakai pada suatu penelitian. Kuesioner dinyatakan layak bila masing-masing pertanyaan bisa mengungkap sebuah kondisi yang dirasakan maupun dihadapi responden sebagai sampel penelitian. Kriteria uji validitas menyatakan bahwa item valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, tetapi jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, item tidak valid. (pada taraf signifikansi 5%) pengujian uji validitas selengkapnya bisa dicermati di tabel berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,659	0,294	Valid
2	X1.2	0,631	0,294	Valid
3	X1.3	0,674	0,294	Valid
4	X1.4	0,801	0,294	Valid
5	X1.5	0,626	0,294	Valid
6	X1.6	0,748	0,294	Valid
7	X1.7	0,698	0,294	Valid
8	X1.8	0,766	0,294	Valid
9	X1.9	0,569	0,294	Valid
10	X1.10	0,491	0,294	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Semua item yang diteliti dalam variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai korelasi ($R \text{ hitung}$) lebih tinggi dari tabel R (0,294), oleh karena itu dianggap valid. Item – item tersebut mencakup indikator (X_{1.1} hingga X_{1.10}) yang mewakili Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai $R \text{ hitung}$ tertinggi sebesar 0,801 pada item X_{1.4}, variabel gaya kepemimpinan terbukti memiliki keterkaitan yang sangat baik. Sebaliknya, nilai $R \text{ Hitung}$ terendah berada pada item X_{1.10} (0,491).

Tabel 2 Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,836	0,294	Valid
2	X2.2	0,827	0,294	Valid
3	X2.3	0,736	0,294	Valid
4	X2.4	0,813	0,294	Valid
5	X2.5	0,727	0,294	Valid
6	X2.6	0,725	0,294	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Menurut hasil uji validitas, setiap item (X_2 . 1 hingga X_2 . 6) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai tabel r sebesar 0,294. Ini membuktikan bahwa item pertanyaan instrumen variabel lingkungan kerja semuanya valid. Item X_2 . 1 memiliki nilai validitas tertinggi sebesar 0,836, Butir X_2 . 6 memiliki nilai terendah sebesar 0,725.

Tabel 3. Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,807	0,294	Valid
2	Y.2	0,673	0,294	Valid
3	Y.3	0,726	0,294	Valid
4	Y.4	0,804	0,294	Valid
5	Y.5	0,830	0,294	Valid
6	Y.6	0,799	0,294	Valid
7	Y.7	0,693	0,294	Valid
8	Y.8	0,780	0,294	Valid
9	Y.9	0,741	0,294	Valid
10	Y.10	0,799	0,294	Valid
11	Y.11	0,759	0,294	Valid
12	Y.12	0,753	0,294	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa item secara keseluruhan (Y.1 – Y.12) memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,294), sehingga item secara keseluruhan dinyatakan valid. Item dengan nilai validitas tertinggi adalah Y.5 dengan r hitung 0,830, sementara item dengan nilai terendah adalah Y.2 dengan nilai r hitung sebesar 0,673.

3.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan teknik yang dipakai dalam mengukur konsistensi dan keandalan alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner dengan rumus cronbach Alpha yaitu satu diantara uji realibilitas, kriteria umum untuk menyimpulkan realibilitas suatu variabel adalah jika nilai reliabel $>0,60$. Hasil uji realibilitas pada setiap variabel dalam tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,858	$>0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,866	$>0,60$	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0,932	$>0,60$	Reliabel
---------------------	-------	---------	----------

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Sesuai dengan persyaratan nilai ambang batas minimal 0,60, semua variabel penelitian menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Dengan Alpha Cronbach sebesar 0,858, variabel gaya kepemimpinan adalah instrumen yang valid dan dapat dipercaya untuk mengevaluasi konsistensi data. Selain itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas yang baik sebesar 0,866, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut secara akurat mengukur ciri-ciri keadaan lingkungan kerja responden. Item dalam variabel kinerja pegawai sangat dapat diandalkan dan secara konsisten, sebagaimana dikonfirmasi oleh skor Alpha Cronbach tertinggi sebesar 0,932.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data, terutama residu regresi, berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika nilai Sig $> 0,05$, dan tidak normal jika $\leq 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4,24617016
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,082
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Level signifikan $0,200 > 0,05$, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang didistribusikan dinyatakan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,429
Lingkungan Kerja (X2)	0,006

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) yang memiliki nilai sig 0,429 sedangkan variabel lingkungan kerja (X₂) terjadi gejala heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig 0,006.

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,852	1,174
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,852	1,174

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Nilai toleransi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) maupun variabel lingkungan kerja (X₂) masing-masing memiliki nilai 0,852 dan 1,174, menurut temuan uji multikolinearitas. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

3.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda melihat hubungan linier antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	18,724	6,872
	X ₁	0,295	0,163
	X ₂	0,777	0,212
a. Dependent Variable : Y			

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah 0,295 dan Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0,777 dengan konstanta 18,724.

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

$$Y = 18,724 + 0,295(X_1) + (0,777)(X_2) + e$$

Berdasarkan perumusan diatas, maka regresi linear berganda dapat diinterpretasikan :

1. Konstanta (B = 18,724): Jika Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja = 0, maka Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar 18,724.
2. Gaya Kepemimpinan (X₁) (B = 0,295): Setiap kenaikan 1 nilai pada Gaya Kepemimpinan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,295.
3. Lingkungan Kerja (X₂) (B = 0,777): Setiap kenaikan 1 nilai pada Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,777.

3.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinilai dengan uji t. Pengaruh dianggap signifikan jika Sig < 0,05, dan tidak signifikan jika Sig > 0,05. Diketahui, rumus t tabel :

T tabel : (a/2 ; n-k-1)

: (0,05/2 ; 45-2-1)

: 0,025 ; 42

: 2,018

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,725	0,009
	Mutasi Kerja	1,809	0,078
	Lingkungan Kerja	3,663	0,001
a. Dependent Variable : Y			

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

- a. Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan t hitung 1,809 > t tabel 2,018 dan signifikansi 0,078 > 0,05 menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Y (Ho diterima, Ha ditolak).
- b. Lingkungan Kerja (X₂) dengan nilai t hitung 3,663 > t tabel 2,018 dan signifikansi 0,001 < 0,05. menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Y (Ho ditolak, Ha diterima).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi model secara bersamaan, jika nilai Sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig > 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh.

Diketahui rumus f tabel :

F tabel : (k; n-k)

: (2 ; 45-2)

: (2 ; 43)

: 3,21

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	3,566	,036 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan nilai F hitung $> F$ tabel ($12,789 > 3,21$), hal ini menunjukkan variabel independen maupun dependen secara signifikan terkait satu sama lain. (H_a diterima, H_o ditolak).

3.6. Uji Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi, uji koefisien determinasi merupakan salah satu cara untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memberikan penjelasan tentang bagaimana variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berhubungan satu sama lain.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,422 ^a	0,178	0,159	4,93996

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,178 atau 17,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 17,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,572 ^a	0,328	0,312	4,46861

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,328 atau 32,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja

Pegawai sebesar 32,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,615 ^a	0,378	0,348	4,34961

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 37,8%.

3.7. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dilihat dari t hitung $1,809 < t$ tabel 2,018, dan signifikansi $0,078 > 0,05$. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan tidak memengaruhi Kinerja Pegawai (H_a ditolak, H_o diterima). Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan (Tridayanti et al., 2024) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan t hitung $3,663 > t$ tabel 2,018. Oleh karena itu, lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai (H_a diterima, H_o ditolak). Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan (Hanifa Mawardany, 2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($12,789 > 3,21$), signifikansi $0,001 < 0,05$, dan R Square sebesar 37,8% (H_o ditolak, dan H_a diterima). Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan (Yudhi Novriansyah & Suci Sabilah, 2024) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan Variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi

variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku" maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang diperoleh nilai t hitung $1,809 < 2,018$, dan signifikansi $0,078 > 0,05$. Artinya, variasi dalam gaya kepemimpinan tidak menyebabkan perubahan pada kinerja.
2. Lingkungan Kerja (X_2)
Ditunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, dengan nilai t hitung $3,663 > 2,018$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.
3. Kinerja Pegawai (Y)
Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung $12,789 > 3,21$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kedua variabel ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja

Hasil penelitian menghasilkan beberapa saran berikut:

1. Pimpinan disarankan meninjau kembali pola kepemimpinan yang diterapkan, menyesuaikan pendekatan dengan kondisi kerja yang dinamis, seperti melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan penelitian dengan sampel lebih besar dan mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Sembiring Fransiska, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Cv.Aa.Rizky.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Ahmad, E. H., Makkasau, Fitriani, Latifah, A., Eppang, M., Buraerah, Sy., Syatriani, S., Ilmiah, W. S., Sukhartini, T., & Widia, L. (2023). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rizmedia.
- Made, I. G., Dharma, S., & Suraya, R. S. (2024). *Pelatihan Observasi Sampah Dapur*.

Communnity Development Journal, 5(4), 6370–6374.

- Romdona, S., Junista, S. S., & Ahmad, G. (N.D.). Teknik Pengumpulan Data. 3(1), 39–47.
- Puspitasari, Y. D., & Ulum, W. M. (N.D.). Studi Kepustakaan Siswa Hiperaktif Dalam Pembelajaran Di Sekolah. Vi(2), 304–313.
- Yudhi Novriansyah, & Suci Sabilah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bungo. *Lokawati* :
- Tridayanti, L., Yuda Alhabsyi, M., Ekonomi Dan Bisnis, F., Manajemen, P., & Pamulang, U. (2024). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(1), 190–200.
<https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Hanifa Mawardany, A. I. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Bojonegoro*. 1(1), 1–23.