

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SDN Jatisari II Kota Bekasi

Dewi Vitaloka <sup>1</sup>, Warsono <sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17113

Email: dewivitalok@gmail.com<sup>1</sup>, warsono.wno@bsi.ac.id

Submit:  
27-02-2026

Revisi:  
27-02-2026

Terima  
01-03-2026

Terbit Online:  
13-03-2026

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Pengelolaan sumber daya manusia menjadi peran penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran serta efektivitas kerja pegawai. Dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di lingkungan lembaga pendidikan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SDN Jatisari II Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik. Pengumpulan data melalui kuesioner berbasis google form kepada guru dan staf yang berjumlah 37 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung  $5,649 > t$  tabel  $2,032$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung  $2,074 > t$  tabel  $2,032$  dan signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Secara simultan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung  $110,215 > f$  tabel  $3,28$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

**Abstracts** - Human resource management plays an important role in improving the quality of learning and employee work effectiveness. In achieving organizational goals, especially in educational institutions, employee performance is influenced by various factors, including leadership style and work environment. This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at SDN Jatisari II Bekasi City. This study uses a quantitative method with a statistical approach. Data collection was conducted through a Google Form-based questionnaire given to 37 teachers and staff respondents using a saturated sampling technique. Data analysis used data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test and f-test, and coefficient of determination testing. The results showed that leadership style partially had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of  $5.649 > t$ -table  $2.032$  and significance of  $0.000 < 0.05$ . The work environment also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of  $2.074 > t$ -table  $2.032$  and a significance of  $0.046 < 0.05$ . Simultaneously, leadership style has a significant effect on employee performance with a calculated f value of  $110.215 > f$  table  $3.28$  and significance of  $0.000 < 0.05$ .

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Performance

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang efektif didefinisikan sebagai komponen utama untuk menentukan keberhasilan suatu lembaga. Keberhasilan atau kegagalan lembaga bukan sekedar ditentukan oleh perancangan maupun strategi, melainkan pula atas kemampuan manajemen untuk menempatkan tenaga kerja yang kompeten di posisi yang sesuai (Nurdin et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, pengelolaan

SDM menjadi keterlibatan utama untuk meningkatkan mutu pembelajaran serta efektivitas kerja pegawai.

Melibatkan tahapan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian motivasi, evaluasi, hingga pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, manajemen SDM memiliki tujuan utama, menurut (Sukardi et al., 2024), tujuan utama MSDM adalah memastikan setiap individu dapat mengoptimalkan potensi dan kemampuannya, sehingga sasaran organisasi tercapai

dengan efisien.

Selain itu, hasil tata kelola sumber daya manusia juga dapat terlihat dalam kinerja kerja pegawai. Dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan, kinerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan karena menunjukkan hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu merupakan tujuan keberhasilan sekolah. Apabila mampu menunjukkan kinerja yang baik, maka kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik akan semakin meningkat (Nurmalita & Rosmita, 2025)

Terdapat berbagai unsur yang mampu memengaruhi kinerja, antara lain gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Kepala sekolah berfungsi menjadi pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing, memotivasi mengarahkan guru serta staf agar bekerja secara optimal. Beragam gaya kepemimpinan yang berbeda seperti otoriter, demokratis, atau transformatif memiliki dampak yang berbeda terhadap loyalitas dan moral pegawai (Lusitania et al., 2023). Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan fisik, hubungan sosial, serta ketersediaan fasilitas turut menentukan efektivitas kinerja pegawai.

Dalam kondisi yang seharusnya, pegawai mendapatkan bimbingan kepemimpinan efektif, arahan yang jelas, sarana prasarana yang cukup, dan motivasi kerja yang stabil untuk mencapai kinerja maksimal. Ditinjau dari kajian awal yang telah dilaksanakan peneliti pada SDN Jatisari II Kota Bekasi, ditemukan beberapa masalah terkait gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepala sekolah belum sepenuhnya optimal dalam memberikan motivasi kepada seluruh pegawai. Selain itu, kebijakan terkait pembagian tugas belum diterapkan secara konsisten, sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Di samping itu, lingkungan kerja di sekolah juga berperan cukup besar dalam mendukung atau menghambat aktivitas tenaga kerja. Suasana kerja yang mendukung juga terorganisir secara optimal dapat memudahkan pekerjaan pegawai dan juga meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan berdasarkan studi penelitian sebelumnya. Penelitian oleh (Azzha et al., 2023), mengungkapkan bahwasanya gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja mempunyai dampak positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Namun, temuan berbeda dengan (Hartadi, 2023), menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan. Dari hasil beberapa riset sebelumnya belum menunjukkan hasil yang sama, ada yang menyatakan kedua variabel memengaruhi kinerja secara signifikan, tetapi ada juga yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian, yakni kajian ilmiah yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan juga

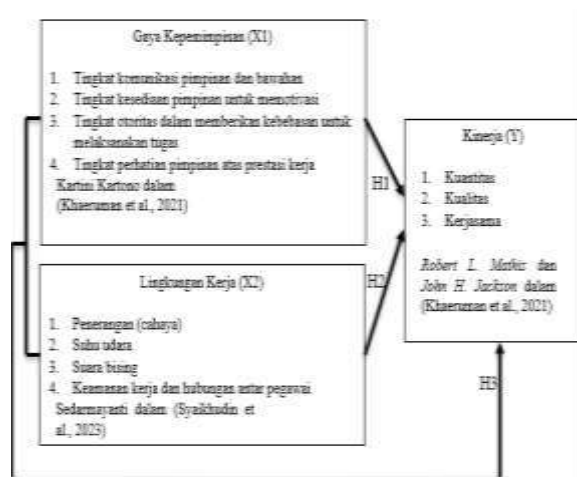
lingkungan kerja dalam konteks sekolah dasar negeri, terutama ketika menggabungkan aspek kepemimpinan, aspek fisik dan nonfisik seperti keterbatasan fasilitas, hubungan antar pegawai yang dikaitkan dengan kinerja pegawai.

Kartini Kartono, memaparkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan karakter dan kepribadian seorang pemimpin yang terlihat dalam tindakan sehari-hari mereka saat memimpin dan mempengaruhi bawahan (Khaeruman et al., 2021). Berdasarkan penjabaran tersebut, terdapat dimensi dan indikator gaya kepemimpinan meliputi: komunikasi kepemimpinan (tingkat komunikasi pimpinan dan bawahan), motivasi kepemimpinan (tingkat kesediaan pimpinan untuk memotivasi), otoritas (tingkat otoritas dalam memberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas), perhatian terhadap karyawan (tingkat perhatian pimpinan atas prestasi kerja).

Lingkungan merupakan situasi dalam area kerja, baik segi fisik ataupun nonfisik, dan mampu memberikan suasana yang kondusif, stabil, serta meningkatkan rasa nyaman saat bekerja, (Syaikhudin et al., 2023). Lingkungan kerja memiliki dimensi dan indikator, oleh Sedarmayanti dalam (Syaikhudin et al., 2023), sebagai berikut yaitu: lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, suara bising), lingkungan kerja nonfisik (keamanan kerja dan hubungan antar pegawai).

Secara umum, kinerja pegawai adalah pencapaian dari upaya seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara dalam (Jopanda, 2021). Robert L. Mathis dan John H. Jackson mengemukakan dalam (Khaeruman et al., 2021), kinerja pegawai dapat dinilai melalui dimensi dan indikator-indikator berikut: hasil kerja (kuantitas, kualitas, Kerjasama).

Kerangka berpikir bertujuan untuk memudahkan penyambungan antarvariabel agar lebih mudah dipahami dan terstruktur dengan baik. Dibawah ini adalah kerangka pemikiran yang akan diperlihatkan melalui diagram sebagai berikut:



Sumber: Data Oleh Peneliti (2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan pernyataan sementara mengenai pertanyaan yang diajukan saat merumuskan masalah, di mana jawaban tersebut nantinya akan diperiksa validitasnya. Mengacu pada deskripsi yang ada di rumusan masalah, teori, dan juga kerangka pemikiran yang dipaparkan (Sugiyono, 2019), berikut adalah rumusan hipotesis dalam studi ini:

H<sub>01</sub> = Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi

H<sub>a1</sub> = Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi

H<sub>02</sub> = Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi

H<sub>a2</sub> = Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi

H<sub>03</sub> = Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi

H<sub>a3</sub> = Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, guna mengevaluasi keterkaitan kausalitas masing-masing variabel berdasarkan data numerik yang diolah secara statistic (Sahir, 2022). Mengacu pada (Sugiyono, 2019), pendekatan kuantitatif dalam penelitian didasarkan pada filsafat positivisme, pada pendekatan ini penelitian dilakukan berdasarkan populasi dan sampel khusus dengan menerapkan instrument penelitian yang dirancang secara sistematis. Data yang dikumpulkan berikutnya diproses dan diolah melalui metode kuantitatif dengan teknik statistik guna memverifikasi dugaan sementara.

Menurut (Paramita et al., 2021), populasi ialah seluruh unit dan mencakup peristiwa, sasaran, maupun individu yang memiliki kriteria serupa yang menjadi objek penelitian. Populasi pada studi ini merupakan keseluruhan pegawai di SDN Jatisari II Kota Bekasi, termasuk kepala sekolah, guru dan staf lainnya, dengan total 37 pegawai.

Sampel yang diterapkan pada studi ini adalah seluruh pegawai SDN Jatisari II Kota Bekasi. Metode penentu sampel pada studi ini menerapkan teknik non-probability yaitu sampling jenuh. Pada penelitian dengan jumlah populasi yang sedikit, teknik ini disarankan karena memungkinkan semua individu dalam populasi dijadikan subjek yang diteliti sekaligus sebagai responden yang memberikan informasi dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yang berjumlah 37 pegawai (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang diterapkan oleh peneliti guna mendapatkan informasi yang tepat, baik melalui wawancara, kuesioner, pengamatan, tes, ataupun dokumentasi. Studi ini menerapkan data primer serta data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden, data primer penelitian ini melalui observasi, dan juga melalui kuesioner yang di sebarakan secara langsung dengan metode pengumpulan data berbasis Google Form. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang didapatkan melalui sumber tertulis, contohnya internet, artikel ilmiah, jurnal, buku, dan pendukung lainnya (Soesana et al., 2023).

Teknik analisis data adalah metode yang diterapkan untuk menguji dan membuktikan hipotesis pada penelitian. Berdasarkan studi terkait, kemudian diuji dengan pengujian kualitas data, asumsi klasik, hipotesis, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi, dan diukur dengan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 26.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan dalam dua tahap utama: pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menemukan sejauh mana alat tersebut dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Membahas mengenai apa yang kita temukan dalam riset yang dilakukan. Temuan tersebut dijabarkan secara ringkas namun jelas dan spesifik.

### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Data Uji Validitas

Item	r-hitung	r-tabel	Sig. 0.05 (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.599	0.325	0.000	VALID
X1.2	0.713	0.325	0.000	VALID
X1.3	0.602	0.325	0.000	VALID
X1.4	0.632	0.325	0.000	VALID
X1.5	0.638	0.325	0.000	VALID
X1.6	0.701	0.325	0.000	VALID
X1.7	0.639	0.325	0.000	VALID
X1.8	0.594	0.325	0.000	VALID
X1.9	0.611	0.325	0.000	VALID
X1.10	0.617	0.325	0.000	VALID
X2.1	0.722	0.325	0.000	VALID
X2.2	0.766	0.325	0.000	VALID
X2.3	0.614	0.325	0.000	VALID
X3.4	0.547	0.325	0.000	VALID
X2.5	0.607	0.325	0.000	VALID
X2.6	0.565	0.325	0.000	VALID
X2.7	0.533	0.325	0.001	VALID
X2.8	0.632	0.325	0.000	VALID
X2.9	0.731	0.325	0.000	VALID
X2.10	0.555	0.325	0.000	VALID
Y1	0.743	0.325	0.000	VALID
Y2	0.748	0.325	0.000	VALID
Y3	0.676	0.325	0.000	VALID
Y4	0.600	0.325	0.000	VALID
Y5	0.648	0.325	0.000	VALID
Y6	0.826	0.325	0.000	VALID

Y7	0.828	0.325	0.000	VALID
Y8	0.760	0.325	0.000	VALID
Y9	0.765	0.325	0.000	VALID
Y10	0.598	0.325	0.000	VALID

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa uji validitas semua item dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.325 dengan tingkat signifikansi 0.05, dalam variabel lingkungan kerja (X2), semua item pernyataan dinyatakan valid. Variabel kinerja (Y), semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung melebihi r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah validitas diuji dan terbukti valid, kemudian dilakukan pengujian reliabilitas. Instrumen penelitian dianggap dapat diandalkan jika nilai alpha Cronbach-nya melebihi 0,70. Jika nilai alpha Cronbach di bawah 0,70, maka instrumen tersebut dianggap tidak dapat diandalkan dan tidak konsisten. Angka alpha Cronbach dapat dilihat pada bagian statistik reliabilitas di bawah kolom Cronbach's Alpha. Hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Data Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.834	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.831	>0,70	Reliabel
Kinerja	0.898	>0,70	Reliabel

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Nilai alpha Cronbach tercatat 0,834 untuk variabel gaya kepemimpinan, 0,831 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,898 untuk variabel kinerja. Semua nilai tersebut melebihi batas minimum 0,70, sehingga semua pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel dapat dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan data yang konsisten dan dapat diandalkan, serta setiap variabel dapat diukur secara tepat dari waktu ke waktu dalam berbagai kondisi penelitian

## 3.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam studi ini, tiga jenis uji dilakukan: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Sebelum menerapkan model regresi, uji normalitas digunakan sebagai langkah awal dalam analisis data. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh

di atas 0,05 maka data dianggap mengikuti distribusi normal dan hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak terdistribusi normal dan hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Shapiro-Wilk. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Data Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.109	37	.200*	.954	37	.128

\*. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Hasil analisis normalitas yang ditampilkan dalam tabel penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, sementara uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi 0,128. Kedua nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih tinggi dari batas yang ditentukan, hipotesis diterima, dan dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas, sebuah variabel dianggap tidak mengalami multikolinearitas jika nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) di bawah 10,00. Nilai toleransi dan VIF bisa dilihat di output statistik kolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Data Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.256	3.904
	Lingkungan Kerja	.256	3.904

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki nilai toleransi 0,256, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF 3,904, yang kurang dari 10,00. Karena tidak ada bukti multikolinearitas dalam model regresi antar variabel, analisis tambahan perlu dilakukan.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan ketidakseimbangan varians residual, uji heteroskedastisitas dilakukan. Model regresi yang baik harus bebas dari heteroskedastisitas karena hal ini dapat memengaruhi akurasi hasil analisis. Metode pemeriksaan adalah signifikansi, nilai di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dan nilai di bawah 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Tabel berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 5. Hasil Data Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1.230	.227
	Gaya Kepemimpinan	-.246	-.732	.469
	Lingkungan Kerja	.161	.479	.635

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Hasil menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas berdasarkan signifikansinya (Sig.). Nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,469, yang lebih besar dari 0,05. Nilai variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,635, yang juga lebih besar dari 0,05. Secara keseluruhan, hasil kuesioner menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas, karena nilai signifikansinya di atas 0,05.

### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Data Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-7.597	3.529
	Gaya Kepemimpinan	.890	.158
	Lingkungan Kerja	.291	.140

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel diatas, persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$\hat{Y} = -7,597 + 0,890X_1 + 0,291X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda yang diperoleh:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -7,597 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah nol atau tidak berkontribusi, maka kinerja (Y) di perkirakan bernilai -7,597. Namun, nilai konstanta tidak ditafsirkan secara mendalam karena hanya berfungsi sebagai nilai awal dalam model regresi.
- Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya,

jika gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai juga meningkat sebesar 0,890, dimana kondisi variabel independen lain tetap konstan. Hal ini berarti, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- Koefisien variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,291 yang berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya, jika hasil lingkungan kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebanyak 0,291.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Berdasarkan nilai df (n-k-1) dimana n adalah jumlah partisipan dan k ditetapkan sebagai jumlah variabel bebas. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t dari tabel. Dari perhitungan (37 - 2 - 1), didapatkan df sebesar 34, sehingga nilai t tabel yang dapat digunakan adalah 2,032.

Berikut adalah hasil uji t untuk penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Data Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-2.153	.039
Gaya Kepemimpinan	5.649	.000
Lingkungan Kerja	2.076	.046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Hasil data uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 5,649 > 2,032 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,005. Maka, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di SDN Jatisari II Kota Bekasi. Dengan demikian H<sub>a1</sub> diterima. Hasil data uji t pada variabel lingkungan kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,076 > 2,032 dengan nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,005. Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai di SDN Jatisari II Kota Bekasi. Dengan demikian H<sub>a2</sub> diterima.

#### 2. Uji F (Simultan)

Nilai f tabel diperoleh berdasarkan distribusi f, dengan ketentuan bahwa k menunjukkan seluruh variabel independen dan n merupakan jumlah sampel penelitian. Diketahui  $\alpha = 0,05$ , (n = 37, k = 3) = 34. Maka, dapat diperoleh nilai f tabel sebesar 3,28, nilai tersebut digunakan sebagai pembanding dalam pengambilan keputusan uji simultan. Berikut adalah tabel hasil olah data uji f.

Tabel 8. Hasil Data Uji F

ANOVA <sup>a</sup>			
Model	F	Sig.	
1	Regression	110.215	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel ANOVA, diperoleh nilai f hitung sebesar 110,215 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari  $< 0,05$ , serta nilai f hitung lebih besar dibandingkan f tabel, yaitu  $110,215 > 3,28$ . Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi

#### 1. Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Data Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients				
Model	B	Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	7.597			
Gaya Kepemimpinan	.890	.922	.696	.354
Lingkungan Kerja	.291	.861	.335	.130

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji koefisien determinasi parsial diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Selanjutnya, perhitungan koefisien determinasi parsial dilakukan dengan mengalikan nilai pada kolom Standardized Coefficients (Beta) dengan nilai pada kolom Zero-order. Hasil perhitungan tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Data Uji Koefisien Determinasi Parsial Perkalian Beta Dengan Zero Order

Variabel Independen	Coefficients Beta x Correlations Zero-order	Total	Persentase %
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.700 X 0.922	0.6454	64.5%
Lingkungan Kerja (X2)	0.257 X 0.861	0.22127	22.1%
Total		0,86667	86,6 (86,6%)

Sumber: (Data oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja (Y) dengan nilai sebesar 0,6454 atau 64,5%, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai lebih besar. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,221277 atau 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

#### 2. Koefisien Determinasi Simultan

Suatu model regresi dinyatakan memiliki kemampuan yang kuat apabila nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati angka 1, sedangkan jika nilai R square mendekati 0, maka variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dinilai lemah. Nilai R<sup>2</sup> dapat diketahui melalui output model summary pada kolom R Square.

Berdasarkan hasil pengolahan data, peneliti telah melakukan pengujian koefisien determinasi secara simultan terhadap variabel penelitian, yang selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut: Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, berupa paragraf penjabaran konklusi dari hasil penelitian yang dilakukan:

Tabel 11. Hasil Data Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.866	.859	1.934

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah spss versi 26, 2025)

Nilai R-square sebesar 0,866 ditemukan sebagai hasil dari pengolahan data pada tabel model summary. Pada nilai tersebut, dua variabel independen, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat bertanggung jawab atas 86,6% dari kinerja pegawai. Dengan demikian, sebagian besar perubahan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut. Dan sebesar 13,4% dapat dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian yang tidak disertakan dalam analisis yaitu sebagai contoh adalah motivasi kerja, disiplin, dan beban kerja.

### 3.6 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, melalui uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan

memiliki nilai thitung sebesar 5,649 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,032, dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh di bawah 0,05. Maka, hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{01}$ ) ditolak karena temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipilih seseorang dan tingkat kinerja yang lebih baik yang ditunjukkan oleh pegawai di sekolah.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya, oleh (Azzha et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh teori gaya kepemimpinan transformasional, yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio, dalam (Simarmata et al., 2021). Gaya ini menekankan bahwa pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka melalui visi yang jelas, antusiasme, dan dorongan untuk mencapai kesuksesan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sekolah, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil pada uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 2,076, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,032, dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa, secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_{02}$ ) ditolak. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja mereka.

Terdapat penelitian terdahulu yang didukung dengan hasil penelitian ini, oleh (Ayu & Dja'far, 2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan” hasil tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh konsep lingkungan kerja menurut Nitisemo, dalam (Khaeruman et al., 2021), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh unsur di sekitar pegawai yang mampu memengaruhi kinerja dan tanggung jawab mereka, seperti adanya pendingin udara (AC), pencahayaan yang memadai, dan faktor-faktor lainnya. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian awal yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

## 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara simultan, terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SDN Jatisari II Kota Bekasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji f, diperoleh nilai f hitung sebesar 110,215, yang lebih besar dibandingkan dengan f tabel yaitu 3,28, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis nol ( $H_{03}$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai pada SDN Jatisari II Kota Bekasi. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,866. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 86,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dimasukkan dalam analisis seperti motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja.

Penelitian ini dikuatkan dengan penelitian sebelumnya, oleh (Haryani et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Generasi Rabbani Muara Enim” dalam penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru memiliki kekuatan hubungan. Temuan ini sejalan dengan definisi kinerja menurut Wilson Bangun (Nursiti & Angriani, 2023), yang menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari kemampuan, usaha, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil kerja individu. Dalam konteks ini, kemampuan pegawai di SDN Jatisari II Kota Bekasi dapat ditingkatkan melalui usaha yang didorong oleh gaya kepemimpinan yang efektif (seperti motivasi dan pembagian tugas konsisten), serta peluang yang diberikan oleh lingkungan kerja yang kondusif (fasilitas memadai dan kondisi hubungan sosial yang baik), sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan mendukung tujuan sekolah.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Temuan studi ini mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di SDN Jatisari II Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pada hasil uji parsial (t-test) variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 5.649, yang lebih tinggi dari nilai t-tabel sebesar 2.032, dengan tingkat signifikansi 0.000. Fakta bahwa tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SDN Jatisari II Bekasi.
2. Selanjutnya, pada hasil uji parsial (t-test) terhadap variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t

sebesar 2.076, yang lebih rendah dari nilai t-tabel sebesar 2.032, dengan tingkat signifikansi 0.046, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SDN Jatisari II Bekasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Sementara itu, nilai F sebesar 110,215 lebih besar dari nilai tabel F sebesar 3,28, dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini ditentukan oleh hasil uji simultan (uji F). Maka, dapat diidentifikasi bahwa kinerja pegawai di SDN Jatisari II Bekasi secara simultan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (X2).

## 2. Saran

### 1. Bagi Sekolah

Bagi pihak sekolah terutama kepala sekolah SDN Jatisari II Kota Bekasi sebagai pemimpin, dari hasil penelitian ini disarankan untuk meningkatkan peran kepemimpinan dengan memberikan motivasi secara merata, arahan yang jelas, serta pembagian tugas yang konsisten dan merata agar pegawai dapat bekerja dengan lebih terarah dan percaya diri. Selain itu, kondisi lingkungan kerja perlu terus diperhatikan terutama dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis antar sesama pegawai serta meningkatkan fasilitas yang tersedia disekolah.

### 2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menjadikan hasil riset ini sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi dan perbaikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pengelolaan dan pengembangan SDM, sehingga pelaksanaan kegiatan akademik dan nonakademik dapat berjalan lebih efektif.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan teori baru untuk memperkaya pembahasan ilmiah. Selain itu, sebaiknya juga memperhatikan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, agar hasilnya lebih lengkap dan mendalam.

## REFERENSI

- Ayu, L., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 903–912.
- Azzha, D. A. A., Susantiningrum, & Akbarini, N. rahmi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- 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>
- Haryani, Tamyis, & Roni, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Generasi Rabbani Muara Enim Tahun Akademik 2022/2023. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 972–976.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Khaeruman, Marnisah, 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*.
- Lusitania, N., Khodijah, N., & Febriyanti, F. (2023). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. 7(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.10934>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta Untuk Kinerja Optimal* (M. Mirsal, Ed.). PT Media Penerbit Indonesia.
- Nurmalita, I., & Rosmita. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkat Sempurna. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 383–388. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.331>
- Nursiti, & Angriani, Y. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (Edisi Ketii). Widya Gama Press.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia.
- Simarmata, N. I. P., Kato, I., Purba, B., Purba, S., Silalahi, M., Raynonto, M. Y., Sudarso, A., Handiman, U. T., Hidayatulloh, A. N., Karwanto, Samosir, K., Putri, D. M. B., Yuswardi, & Djufri, I. (2021). *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan* (A. Rikki & J. Simarmata, Eds.). Yayasan Kita Menulis.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sukardi, Bachtiar, A., & Sartika, G. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Syaikhudin, A. Y., Sundari, A., & Rozi, A. F. (2023).  
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Di Pt. Sunan Drajat Lamongan.  
*Journal of Management and Accounting*, 6(2).