

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI BATAM

Hasanuddin<sup>1</sup>, Winda Evyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910370@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The purpose of the study was to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at the Food and Drug Supervisory Agency in Batam, using the saturated sample technique, in which all the population was sampled as many as 108 respondents who were employees of the Food and Drug Supervisory Agency in Batam. Batam. The method of data collection is a questionnaire. The data quality test in this study uses validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ), while hypothesis testing in this study uses ( $t$  test) and ( $F$  test) by using the software program SPSS 25. The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained from the variables of leadership style and work environment has an effect of 66.6% on employee performance. The results of multiple linear regression test show that leadership style ( $X_1$ ) has an effect of 22.9% on employee performance ( $Y$ ) and work environment ( $X_2$ ) has an effect of 54.2% on employee performance ( $Y$ ). From the results of the  $t$  test and  $F$  test, it can be concluded that leadership style has a partially significant effect on employee performance and the work environment has a partially significant effect on employee performance, and leadership style and work environment together have a significant simultaneous effect on employee performance at the Agency. Drug and Food Supervisor in Batam.*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance, Work Environment.

---

## PENDAHULUAN

Aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia sebab tugasnya sebagai pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari manajemen atau perusahaan, baik mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk mendapatkan keuntungan. Mampu bertahan atau tidak suatu perusahaan pastinya dimulai dari sumber daya perusahaan itu sendiri untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi secara maksimal dan untuk mempertahankan perusahaan dengan cara selalu berusaha untuk meningkatkan ide-ide para pegawainya demi memperoleh output yang sesuai dengan apa yang diinginkan agar terlaksananya tujuan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. (Rosihana, 2021, hal. 58)

Suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi secara optimal apabila perusahaan tersebut belum mempunyai tenaga kerja yang memadai, terutama dalam segi kualitasnya. Tentu saja hal tersebut dapat dipengaruhi oleh pimpinan dan anggotanya dengan kualitas yang dan turut ditambah dengan adanya dukungan dari lingkungan kerjanya yang baik pula. Kepemimpinan adalah termasuk bagian yang tidak akan pernah luput dari suatu badan usaha sebagaimana yang telah dipaparkan di atas bahwasanya hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja dari karyawannya. Ketika melakukan pembahasan perihal

kepemimpinan ini, maka pembahasannya tidak akan pernah luput dari pihak yang memimpinya. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya seorang individu yang berperan dalam memimpin sebuah badan usaha sangat diperlukan dalam mememanajemenkan tenaga kerjanya. (Siagian dan Khair 2018:62)

Dalam hal ini berkaitan dengan proses pengaturan yang mana hal tersebut berguna agar karyawannya mampu melaksanakan pekerjaannya secara baik dan maksimal yang mana pada akhirnya akan tercapainya hal yang hendak dituju suatu badan usaha. Peranan dari seorang individu dalam memimpin suatu perusahaan memang tergolong sangat penting sebab dapat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian atas misi, visi serta hal-hal yang direncanakan dalam kegiatan operasional dari suatu badan usaha. (Siagian dan Khair 2018:62)

Sementara itu, gaya yang diterapkan dalam memimpin suatu badan usaha yang tergolong tidak efektif maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kurang baiknya arahan yang diberikan terhadap pegawainya terhadap usaha untuk mendapatkan tujuan organisasi dalam perusahaan. Sikap dari seorang pemimpin memiliki efek terhadap kinerja pegawai. Pimpinan dapat mengalami kegagalan apabila ia tidak dapat menggerakkan dan menyenangkan pegawai dalam suatu pekerjaan dan kalangan tertentu seperti selalu terbuka dan bersifat humanis terhadap para pegawai. Pernyataan ini didukung oleh Coster dan Fertakis 1968 dalam (Yuniarti & Saty, 2019, hal. 3) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang benar adalah yang diarahkan kepada saling terbuka serta lebih bersifat humanis.

Selain kepemimpinan, ialah situasi dari lingkungan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh timbulnya berbagai pandangan mengenai kenyamanan yang ada pada lingkungan tersebut. Hal ini menjadi penting sebab dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila suatu lingkungan pekerjaan mempunyai ketepatan, maka hal ini akan

berpengaruh terhadap karyawannya terutama dalam pelaksanaan pekerjaannya berjalan secara maksimal serta termotivasi dalam pencapaian hal yang ditujukan oleh suatu badan usaha. (Siagian dan Khair 2018:62)

Disamping itu kinerja pegawai pada suatu perusahaan memiliki posisi yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sangat di tentukan oleh kinerja dari para pegawai, dengan hasil kinerja dari pegawai akan diperoleh pengetahuan perihal sejauh mana keahlian yang dimiliki karyawan tersebut dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan padanya dan juga guna mengetahui masalah yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga kinerja dari perusahaan bisa terus berkembang dan tidak mengalami suatu permasalahan yang bisa mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut. (Maha Putra, Mukharom, Arief Teguh dan Nugroho 2021:163)

Perihal BPOM, badan ini memiliki fungsi yang hampir serupa dengan EMA (European Medicines Agency) serta FDA (Food and Drug Administration), dimana fungsi utamanya ialah guna melakukan pengawasan terhadap seluruh obat ataupun makanan yang beredar di seluruh pelosok negeri ini khususnya Kota Batam.

Tugas utama dilakukan pengawasan terhadap obat-obatan dan juga makanan ialah memastikan apakah seluruh barang atau produk telah aman dan layak untuk digunakan atau tidak. Dan juga tidak merugikan penggunaannya. Jadi saat pembeli produk obat dan makanan sebaiknya memperdulikan apakah barang atau produk tersebut telah masuk dalam BPOM atau tidak.

Pimpinan atau kepala bagian di perusahaan selalu dituntut untuk berinovatif dalam sistem pekerjaan seperti memiliki ide-ide terbaru atau terbuka terhadap ide-ide dari para pegawainya khususnya di bidang teknologi apalagi di era globalisasi yang mana perkembangan teknologi semakin pesat, dan semakin mempermudah penggunaannya dalam menjalankan pekerjaan serta berkomunikasi antar

karyawan khususnya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mengingat sistem kerja dari BPOM yang mayoritas menggunakan teknologi di dalam mengerjakan pekerjaannya. Tapi pada kepala Badan POM ini sendiri masih terlalu fokus pada sistem operasi perusahaan yang lama yang belum begitu mengikuti perkembangan teknologi secara signifikan sehingga yang seharusnya bisa dikerjakan lebih cepat jadi tidak terlaksana.

Lingkungan kerja yang mudah dijangkau pastinya akan sangat berpengaruh terhadap semangat pegawai untuk datang ke tempat kerja. Pada kantor Badan POM terletak di batu besar nongsa yang posisinya cukup jauh dari perkotaan khususnya rumah atau tempat tinggal para pegawai yang mana para pegawai banyak yang tinggal di daerah pusat kota. Maka dari itu hal tersebutlah yang menjadi salah satu kendala bagi pegawai seperti datang terlambat ataupun alasan-alasan lainnya yang berakibat pada kinerja dari pegawai. (Bhastary & Suwardi, 2018, hal. 49)

Diantaranya suatu perusahaan yang baik harusnya memiliki pembagian *jobdesk* yang jelas sehingga para pegawai bisa lebih maksimal dalam mengerjakan tanggung jawabnya tetapi pada Badan POM di Batam hal tersebut masih menjadi kendala. Karna masih terdapat beberapa pegawai yang menerima *jobdesk* tidak sesuai dengan keahliannya seperti pegawai yang latar belakang pendidikannya teknik informatika tapi diberikan tugas atau tanggung jawab mengurus Barang Milik Negara (BMN) dan juga latar belakang pendidikan teknik diberi tugas atau tanggung jawab mengurus bagian kepegawaian tentunya hal tersebut akan menjadi suatu kendala dalam menciptakan kinerja yang baik dikarenakan mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dia miliki, maka dari itulah kinerja dari pegawai tersebut tidak maksimal sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Gaya Kepemimpinan

Bakara & Sukiswo, 2015 dalam (M. Siagian & Defrianti, 2020, hal. 14) menyatakan bahwasanya gaya yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam memimpin perusahaannya termasuk ke dalam usaha yang dilakukan pemimpinnya guna memperoleh keikutsertaan dari anggotanya yang secara ikhlas terkait dengan usaha untuk memperoleh hal dituju pada badan usaha tersebut.

Gaya kepemimpinan Menurut Kartono 2008 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021, hal. 164) menyatakan bahwasanya kepemimpinan termasuk ke dalam pribadi individu yang cenderung mempunyai sikap yang baik dimana ia mengemban sebuah tanggungjawab serta kuasa dalam melakukan penggerakan atas individu lainnya dalam melaksanakan suatu usaha secara bersamaan sehingga tercapainya suatu hal yang ditetapkannya.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo 2013 dalam (Hera Wasiati 2021:10) mengemukakan bahwasanya kepemimpinan ini termasuk ke dalam sikap yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang mempunyai kemampuan untuk melahirkan suatu ide terbaru dalam pelaksanaan komunikasi yang terjalin pada lingkungan sosialnya dengan menerapkan suatu hal yang berubah dan disesuaikan dengan tujuannya, sasarannya, konfigurasinya, prosedurnya, inputnya, prosesnya ataupun output.

Selanjutnya gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Fuad 2017 dalam (Hera Wasiati 2021:10) termasuk ke dalam rangkaian tahapan yang diterapkan oleh seorang individu ketika memimpin suatu badan usaha sehingga dapat dilakukannya pengarahan dan juga memberikan percontohan atas tingkah laku pada para karyawannya.

Dari pernyataan diatas dapat di ketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam memberikan pengaruh serta motivasi terhadap individu lainnya guna melaksanakan

suatu hal yang disesuaikan dengan hal yang dituju secara bersamaan. Dalam hal ini, berbagai hal yang diterapkan dalam proses memimpin suatu badan usaha ialah memberikan pengaruh terkait dengan upaya dalam menentukan hal yang dituju dari badan usaha tersebut, memotivasi sikap dari para karyawannya guna tercapainya tujuan tersebut serta memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk melakukan perbaikan.

Sebagaimana yang disampaikan Kartono 2008 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) diketahui bahwasanya terdapat beberapa indikator yakni: Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosional.

## 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) lingkungan pekerjaan ialah segala peralatan secara menyeluruh yang harus dihadapinya, dimana termasuk ke dalam lingkungan sekitar dari pekerjaan seorang individu, caranya bekerja, serta mengatur pekerjaannya secara optimal baik berperan dalam individu maupun kelompok.

Selain itu, Isyandi, 2014 dalam (Hera Wasiati 2021:10) lingkungan pekerjaan ialah suatu hal yang terdapat di sekitaran para karyawannya yang mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pribadinya terkait dengan upaya melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan kelembaban, temperatur, ventilasi, kebersihan dari tempat kerjanya serta berbagai peralatan yang mendukungnya.

Yang berikutnya ialah menurut Nitisemito 2005 (Bhastary & Suwardi, 2018) dimana ia menyatakan bahwasanya lingkungan pekerjaan termasuk ke dalam seluruh hal yang berada di sekitaran individu yang bekerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pribadinya dalam melaksanakan

berbagai tugas yang dipercayakan padanya.

Sementara itu, sesuai Sunyoto 2012 dalam jurnal (Husnah *et al.*, 2018:36) menyatakan bahwa lingkungan kerja disebutkan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di iklim yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang diberikan. Tempat kerja dalam suatu asosiasi atau organisasi berperan penting bagi kelancaran siklus organisasi karena tempat kerja yang layak tidak hanya dapat memenuhi perwakilan dalam menyelesaikan kewajibannya, tetapi juga mempengaruhi perkembangan perwakilan selanjutnya.

Sebagaimana pandangan yang disampaikan dalam penjelasan sebelumnya, diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan ialah seluruh hal yang berada di sekitaran karyawan dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pribadi dari karyawannya terkait dengan pelaksanaan tugas yang diberikan padanya. Akan tetapi umumnya, definisi dari lingkungan pekerjaan ini termasuk ke dalam suatu keadaan yang menggambarkan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya serta berbagai pekerjaan secara optimal.

Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) diketahui bahwasanya terdapat beberapa indikator ialah: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan bekerja, Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

## 2.3 Kinerja Pegawai

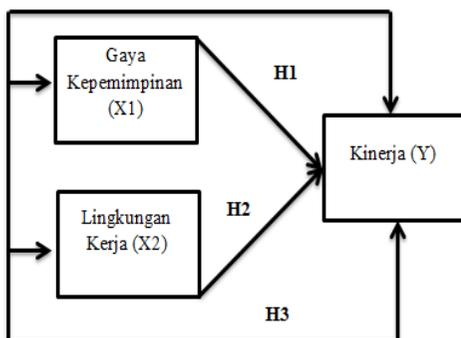
Menurut Mangkunegara 2013 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) kinerja termasuk ke dalam hasil yang diperoleh seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dimana hal tersebut dapat dilakukan pencapaian oleh karyawannya terkait dengan pelaksanaan berbagai tugas yang disesuaikan dengan tanggungjawab yang diembannya.

Menurut Rivai 2004 (Bhastary & Suwardi, 2018) bahwasanya kinerja termasuk ke dalam sikap yang menunjukkan suatu kenyataan dimana tampilannya dilakukan oleh tiap individu sebagai bentuk prestasi dari pekerjaan yang diperoleh oleh karyawannya yang disesuaikan dengan peranannya dalam suatu badan usaha. Lebih lanjut, Riani 2011 dalam (Bhastary & Suwardi, 2018) menuturkan bahwasanya kinerja seorang pekerja termasuk ke dalam perolehan hasil yang didapatkannya secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu dalam proses pelaksanaan berbagai tugasnya, diantaranya ialah standarisasi dari hasil kerjanya, sasaran, target ataupun kriteria yang telah ditetapkan di awal serta telah adanya kesepakatan bersamaan.

Sementara itu, menurut Sinambela, et al., 2011 dalam jurnal (Sunarsi, 2018:4) merekomendasikan bahwa kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pekerja untuk melakukan kemampuan tertentu. Eksekusi pekerja sangat penting, Penting untuk memutuskan langkah-langkah yang jelas dan terukur dan mengatur semuanya bersama-sama.

Robbins 2006 dalam (Rosihana, 2021) mengemukakan bahwasanya ada 6 indikator yang dapat dipergunakan dalam proses pengukuran terhadap hasil kerja dari karyawannya secara individualis, diantaranya ialah: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1** Kerangka Pemikiran (Sumber : Data Penelitian 2021)

## 2.5 Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
- H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini berjenis asosiatif dengan tekniknya ialah kuantitatif. Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:63) diketahui bahwasanya asosiatif termasuk ke dalam penelitian yang ditujukan guna memperoleh pengetahuan terkait dengan hubungan serta keterkaitan yang ada dari variabel yang digunakannya pada penelitian. Sehingga berdasarkan definisi tersebut maka penulis hendak memperoleh pengetahuan terkait dengan besaran pengaruh yang diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan serta lingkungan pekerjaannya terhadap hasil kerja dari pegawai badan pengawas obat dan makanan di Batam.

Menurut (Sugiyono, 2017:11) kuantitatif adalah metode penelitian yang landasannya ialah filsafat secara positif dimana hal tersebut dipergunakan dalam proses pengpenelitian atas suatu populasi dimana proses perhimpunan datanya memanfaatkan berbagai instrumen dalam penelitian, penganalisisannya dilakukan secara statistika serta ditujukan guna melakukan pengujian atas hipotesa yang ditentukan sebelumnya.

Populasi menurut (Sugiyono, 2017:80) mengemukakan bahwasanya populasi termasuk ke dalam suatu daerah secara generalnya dari suatu obyek yang memiliki mutu serta ciri khas dimana penetapannya dilakukan oleh pihak yang melakukan penelitian guna dilakukan pembelajaran dan pada akhirnya diperoleh suatu kesimpulan.

Dalam proses menentukan jumlah populasinya termasuk ke dalam rangkaian yang terpenting untuk dilaksanakan pada sebuah penelitian. Sebab, populasi ini berguna dalam pemberia informasi maupun data yang dapat dimanfaatkan dalam sebuah penelitian. Terkait dengan penelitian ini, populasinya ialah seluruh pegawai badan pengawas obat dan makanan di batam yang jumlahnya yakni 108 responden.

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:81) mengatakan bahwa sampel ini termasuk ke dalam bagian dari ciri serta total yang dipunyai oleh populasinya. Penetuan sampel ini dimanfaatkan apabila adanya kemungkinan tidak terjangkaunya populasi sebab adanya berbagai keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti sehingga untuk mempermudahnya ditentukanlah sampel ini. Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan

teknik yang dikenal dengan sampel jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2017:85) definisi dari sampel jenuh ialah teknik yang digunakan dalam menentukan sampelnya apabila seluruh populasinya dipergunakan menjadi sampelnya, sehingga diketahui bahwasanya sampel penelitian ini serupa dengan jumlah populasinya yakni 108 responden.

## HASIL DAN PEMBAHSAN

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Bada Pengawasan Obat dan Makanan di Batam, dengan jumlah responden sebanyak 108 pegawai. Data responden yang telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

### 4.1 Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,868		
X1.2	0,818		
X1.3	0,738		
X1.4	0,807		
X1.5	0,657		
X1.6	0,586		
X1.7	0,624		
X2.1	0,666		
X2.2	0,651		
X2.3	0,657		
X2.4	0,572	0,1891	Valid
X2.5	0,572		
X2.6	0,635		
X2.7	0,683		
Y.1	0,592		
Y.2	0,559		
Y.3	0,523		
Y.4	0,564		
Y.5	0,617		
Y.6	0,580		
Y.7	0,576		

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ringkas pada variabel X1, X2 dan Y pada tabel 1 diatas terlihat bahwa

seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

## 4.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,852	7	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,749	7	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,659	7	Reliable

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X1 = 0,852, X2 = 0,749 dan Y = 0,659 yang seluruh nilainya lebih besar dari 0,60. Uji variabel ini dikatakan *reliabel* apabila nilainya lebih besar dari 0,60.

## 4.3 Uji Normalitas

**Tabel 3.** Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67442839
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,057
	Positive	,032
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Terlihat pada tabel diatas pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)* diperoleh signifikasi sebesar 0,200 > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

## 4.4 Uji multikolinearitas

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya_Kepemimpinan	,604	1,656
Lingkungan_Kerja	,604	1,656

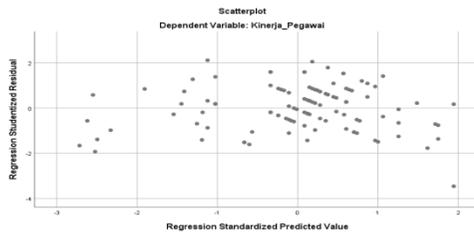
a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

- Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 atau 1,656 < 10 dan besarnya nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 atau 0,604 > 0,10. *tolerance* tidak kurang dari 0,10 atau 0,604 > 0,10.
  - Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 atau 1,656 < 10 dan besarnya nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 atau 0,604 > 0,10.
- Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak terjadinya gejala multikolonearitas.

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali 2011 dalam jurnal (Maha Putra, Mukharom & Arief Teguh Nugroho 2021:156), Uji Heteroskedastisitas ditujukan guna melakukan pengujian terkait dengan model regresinya mengalami pertidaksamaan variasi dari pengamatan satunya dengan yang lainnya.



**Gambar 2** Uji Heteroskedastisitas  
(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Hal ini dapat dilihat dari Gambar 2 Grafik Plot dimana titik-titik acak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga tidak memperlihatkan pola yang jelas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Penganalisisan ini dimanfaatkan guna mengetahui kondisi dari variabelnya apabila berbagai variabel yang ada pada kajian ini dilakukan pemanipulasian baik itu dinaikkan ataupun diturunkan sehingga dalam pengenalisisan ini jumlah variabel bebasnya paling sedikit yakni dua. (Sugiyono, 2017:275)

**Tabel 5** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,721	1,560		4,308	,000
Gaya_Kepemimpinan	,229	,058	,287	3,956	,000
Lingkungan_Kerja	,542	,065	,605	8,337	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Dari Tabel 5, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 6,721 + 0,229X_1 + 0,542X_2$ .

1. Nilai konstanta (a) ialah 6,721 ini diartikan jika reputasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjanilainya 0, maka kinerja pegawai ialah 6,721 satuan.
2. Hasil nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (B1) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,229. Hal ini berarti bahwa setiap

peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,229 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

3. Hasil nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (B2) menunjukkan nilai positif, yaitu 0,542. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,542 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

#### 4.7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 <sup>a</sup>	,666	,660	1,690

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 6 pada uji R Square ini dihasilkan nilai yaitu 66,6% yang menunjukkan adanya kombinasi antar variabel sisanya 33,4% antara lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.8 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Pengujian t secara statistika ini ditujukan guna memperoleh pembuktian

terkait dengan ada atau tidaknya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel terikatnya sebagai akibat dari variabel bebasnya dimana nilai sig harus di bawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwasanya variabel bebasnya berpengaruh terhadap terikatnya. Dan hal serupa juga berlaku untuk kebalikannya.

**Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,721	1,560		4,308	,000
Gaya_Kepemimpinan	,229	,058	,287	3,956	,000
Lingkungan_Kerja	,542	,065	,605	8,337	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Nilai gaya kepemimpinan (X1) sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,956 > 1,982, sehingga terjadi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai lingkungan kerja (X2) sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 8,337 > 1,982, sehingga terjadi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

**Tabel 8.** Hasil Uji f (Simultan)

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	599,438	2	299,719	104,903	,000 <sup>b</sup>
	Residual	299,997	105	2,857		
	Total	899,435	107			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan nilai F hitung adalah 104,903 > F table 3,08 diperoleh dari df 1 (k-1) atau 3-1 = 2 dan df 2 (n-k) atau 108-3 = 105. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan X1 dan variabel lingkungan kerja X2 secara simultan terhadap kinerja pegawai Y.

#### SIMPULAN

1. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai sebesar 66,6%, sisanya sebesar 33,4% (100% - 66,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini

2. Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) diketahui nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,956 > 1,982, maka hipotesis pertama diterima artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) diketahui nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,337 > 1,982$ , maka hipotesis kedua diterima artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Berdasarkan hasil uji f variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) diketahui nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung adalah  $104,903 > F$  table 3,08, sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke tiga diterima yang berarti bahwa kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Pelatihan, P., Lingkungan, D., Terhadap, K., Putra, M., Nugroho, A. T., Bangsa, U. P., Barat, J., & Karyawan, K. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(1), 151–162.
- M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, S. Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *engaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK*, 4(3), 285–297.
- Rosihana, R. E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Remik*, 5(1), 142–152. <https://doi.org/10.33395/remik.v5i1.11070>
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8(1), 12–21.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.919>
- Yuniarti, E., & Saty, F. M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial ( Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan Di Propinsi Lampung ) The effect of organizational commitment and leadership style towards. *Jurnal Ilmiah ESSAI*, 2(1), 1–16.