

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat

Ismail Noto Wijoyo¹, Martinus Wahyu Purnomo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: ismailnotowijoyo@gmail.com, martinus.myo@bsi.ac.id

Abstract. *In developing more advanced human resources it is very important, proper employee management can realize human resources or improve the performance of skilled workers and help agencies achieve their goals. West Bekasi District is one of the state administrative bodies responsible for coordinating government administration, serving and empowering the surrounding community. There are several problems, namely a lack of supervision from the leadership, so that there are still employees who arrive late and do not come in without explanation and the facilities provided are inadequate so that employee performance is still less than optimal. This research aims to examine the influence of leadership and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used was a quantitative method with a sample of 37 respondents from the West Bekasi District Office. Data collection techniques were carried out through interviews, observation and questionnaires. Data processing uses SPSS 22 to carry out multiple linear regression tests and hypothesis testing. The results of this research show that partially or simultaneously leadership and the work environment have a positive effect on employee performance.*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang lebih maju sangatlah penting, pengelolaan pegawai yang tepat dapat mewujudkan sumber daya manusia atau meningkatkan kinerja tenaga kerja terampil dan membantu instansi dalam mencapai tujuan. Kecamatan Bekasi Barat merupakan salah satu badan administratif negara yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintah, melayani dan memberdayakan masyarakat sekitar. Terdapat beberapa permasalahan yaitu kurangnya pengawasan dari pimpinan, sehingga masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan serta fasilitas yang disediakan belum memadai sehingga kinerja pegawai masih kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel 37 responden dari Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Pengolahan data menggunakan SPSS 22 untuk melakukan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih maju, pengelolaan pegawai yang tepat dapat mewujudkan sumber daya manusia atau meningkatkan kinerja tenaga kerja terampil dan membantu instansi dalam mencapai tujuan tersebut. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan aktivitas pekerjaan di dalam instansi. Mereka menjadi perencana dan pengontrol, selalu berperan aktif dalam mewujudkan pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi setiap situasi. Situasi ini menentukan sumber daya manusia, dedikasinya, dan kecintaannya pada pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Dalam mencapai tujuan instansi, maka diperlukan manajemen yang baik. Salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh instansi dan lingkungan kerja. Pada suatu organisasi tidak mungkin menjalankan pekerjaan tanpa adanya pimpinan dan disisi lain segala

kegiatan instansi harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut berperan penting dalam pencapaian tujuan instansi yaitu pencapaian kinerja yang baik.

Kecamatan Bekasi Barat adalah badan administratif negara yang mempunyai kewenangan dalam mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan, melayani serta memberdayakan masyarakat sekitar. Peran kecamatan sebagai pemerintah daerah dalam pelayanan publik adalah membantu masyarakat dalam mengurus surat-surat dan identitas masyarakat, misalnya identitas kependudukan atau kartu tanda penduduk, surat keterangan waris, surat keterangan tidak mampu, surat keterangan catatan kepolisian, surat izin keramaian dan sebagainya.

Secara umum pegawai dengan kinerja yang bagus akan mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Prestasi kerja yang dihasilkan pegawai merupakan bentuk nyata yang ditampilkan dalam bentuk kinerja. Setiap karyawan diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi keberhasilan instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Menurut Siagian dalam (Herdiyanti & Assery, 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai meliputi disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, budaya, organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan berbagai faktor lainnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai keberhasilan organisasi, usaha para pemimpin sangatlah berperan penting. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pegawainya agar mereka memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas yang diberikan tanpa ada paksaan, karena seorang pemimpin organisasi harus mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada pegawainya agar instansi dapat mencapai tujuannya.

Selain dari kepemimpinan, lingkungan dapat memberi dampak terhadap kinerja pegawai di setiap organisasi. Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai seperti dalam penyelesaian tugas dalam instansi. Dengan demikian itu untuk

memastikan kinerja pegawai tetap tinggi dan produktivitas meningkat, perlunya fasilitas kerja yang lengkap dalam menunjang aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan, keadaan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang ada sudah baik tetapi terkadang masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan karena kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan sehingga kinerja pegawai masih kurang maksimal. Di instansi sendiri sudah ada aturan yaitu masuk kerja jam 07.30, kalau karyawan telat sedikit saja maka akan dikenakan sanksi berupa potongan sebesar 1% dari gaji pokok dan jika karyawan mangkir atau masuk tapi lupa absen dalam waktu sehari maka akan dikenakan denda berupa potongan sebesar 5% dari gaji pokok. Selain itu pimpinan juga memberikan sanksi lisan dan tertulis berupa surat peringatan. Jika instansi sampai memberikan surat peringatan sampai ketiga kalinya maka karyawan akan dikenakan PHK sepihak oleh instansi.

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga berdampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, di instansi sendiri masih kurangnya fasilitas yang memadai. Contohnya ketika ingin menggandakan dokumen yang cukup banyak masih menggunakan mesin printer kecil, sehingga waktu pengerjaannya cukup lama karena instansi belum memiliki mesin fotocopy sendiri. Sedangkan dari faktor kinerja, masih ada pegawai yang diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya karena kurangnya sumber daya manusia.

Berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan (research gap) yang nantinya akan dijadikan dasar penelitian. (Arwin et al., 2021) dijelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Teguh Jaya Mandiri. (Putri & Mani, 2023) secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Liberta Kemang. (Wahyudi et al., 2022) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. (Djalante et al., 2022) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar perbandingan dan beberapa hasil penelitian lain sebagai dasar pendukung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT”*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Handoko mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran. (Wahyudi et al., 2022).

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam (Azizah et al., 2023) indikator - indikator kepemimpinan dalam suatu organisasi meliputi :

1. Kemampuan analitis : Menjelaskan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah.
2. Keterampilan berkomunikasi : Menjelaskan kemampuan seseorang untuk memahami dan merespon informasi yang diterima.
3. Keberanian : Menjelaskan cara seseorang menghadapi perubahan.
4. Kemampuan mendengar : Menjelaskan kemampuan seseorang dalam hal mengenali dan memahami emosi atau perasaan yang mungkin tersirat dalam percakapan.
5. Ketegasan : Menjelaskan konsistensi seseorang dalam menegakkan aturan dan kebijakan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok.

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (Munardi et al., 2021) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan : Artinya jumlah dan kualitas cahaya yang hadir disuatu tempat atau ruang yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan.
 - b. Sirkulasi ruang kerja : Artinya pergerakan udara di suatu ruang atau bangunan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan.
 - c. Tata letak ruang : Artinya susunan atau penempatan dari berbagai elemen atau

komponen di dalam suatu ruangan.

- d. Dekorasi : Artinya tampilan suatu ruang dengan tambahan elemen warna dan aksesoris.
- e. Kebisingan : Artinya suara yang tidak diinginkan atau gangguan suara yang mengganggu kenyamanan dalam bekerja.
- f. Fasilitas : Artinya sarana, layanan atau infrastruktur yang disediakan guna mendukung aktivitas pekerjaan.

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan : Menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan hendaknya tetap terjaga dengan baik dan saling menghormati.
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja : Menjelaskan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak ada saling intrik antar rekan kerja

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Munardi et al., 2021) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Dalam mengukur suatu kinerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021) adalah sebagai berikut :

- 1. Kualitas kerja : merupakan kerapihan, ketelitian dan relevansi hasil pekerjaan tanpa mengabaikan volume pekerjaan.
- 2. Kuantitas kerja : merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana.
- 3. Tanggung jawab : merupakan sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.
- 4. Kerjasama : merupakan kesediaan pegawai untuk menjalin kerjasama secara vertikal dan horizontal dengan pegawai lainnya baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil kerja akan lebih baik
- 5. Inisiatif : merupakan kesadaran dalam diri anggota untuk melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistik. Pendekatan kuantitatif dapat menjawab permasalahan penelitian dengan cara mengukur variabel-variabel objek yang diteliti hingga dapat menarik kesimpulan.

Menurut Cheswell dalam (Kusumastuti et al., 2020) Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara mengkaji hubungan antar variabel. Variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik..

Berdasarkan penjelasan diatas, pendekatan kuantitatif digambarkan sebagai suatu metode penelitian dan pengujian gagasan dengan menggunakan angka-angka dan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel IV. 1.
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,742	0,325	Valid
X2.2	0,716	0,325	Valid
X2.3	0,823	0,325	Valid
X2.4	0,732	0,325	Valid
X2.5	0,743	0,325	Valid
X2.6	0,742	0,325	Valid
X2.7	0,669	0,325	Valid
X2.8	0,665	0,325	Valid
X2.9	0,705	0,325	Valid
X2.10	0,833	0,325	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel IV. 2.
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,742	0,325	Valid
X2.2	0,716	0,325	Valid
X2.3	0,823	0,325	Valid
X2.4	0,732	0,325	Valid
X2.5	0,743	0,325	Valid
X2.6	0,742	0,325	Valid
X2.7	0,669	0,325	Valid

X2.8	0,665	0,325	Valid
X2.9	0,705	0,325	Valid
X2.10	0,833	0,325	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Tabel IV. 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,657	0,325	Valid
Y.2	0,855	0,325	Valid
Y.3	0,607	0,325	Valid
Y.4	0,622	0,325	Valid
Y.5	0,694	0,325	Valid
Y.6	0,789	0,325	Valid
Y.7	0,772	0,325	Valid
Y.8	0,670	0,325	Valid
Y.9	0,589	0,325	Valid
Y.10	0,741	0,325	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Uji Validitas dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat dilihat 3 variabel yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan valid, karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,325 atau nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel IV. 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	10	0,887	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,906	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,885	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa setiap variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel IV. 5.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64707543
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.072
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,89 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 6.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.246	4.061
	Lingkungan kerja	.246	4.061

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas bahwa kedua variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,246 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $4,061 < 10$, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.090	2.133		-.511	.613
Kepemimpinan	-.054	.101	-.176	-.532	.598
Lingkungan kerja	.126	.096	.432	1.308	.200

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil signifikansi pada variabel kepemimpinan menghasilkan nilai 0,598 dan hasil signifikansi pada variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai 0,200. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV. 8.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.612	3.406		1.060	.296
Kepemimpinan	.388	.162	.384	2.393	.022
Lingkungan kerja	.510	.154	.532	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 3,612 + 0,388 X_1 + 0,510 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diambil kesimpulan :

1. Nilai konstanta (a) Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 3,362 jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja diabaikan atau dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 3,362.

2. Koefisien regresi untuk X1 (Kepemimpinan) Koefisien X1 sebesar 0,388, artinya setiap terjadi peningkatan dengan nilai sebesar 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,388 (38,8%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan dengan nilaisebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,388 (38,8%)
3. Koefisien regresi untuk X2 (Lingkungan Kerja) Koefisien X2 dengan nilai sebesar 0,510, artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,510 (51%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan dengan nilai sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,510 (51%). Berdasarkan pada uraian diatas, dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel IV. 9.
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.721	2	459.360	61.915	.000 ^b
	Residual	252.252	34	7.419		
	Total	1170.973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimipinan

Sumber : Data dioleh SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan pada tabel di atas maka dapat diperoleh F hitung dengan nilai sebesar 61,915 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$Df\ 1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2

$Df\ 2 = n - k - 1$

$= 37 - 2 - 1 = 34$

F tabel = 3,28

Dengan demikian diperoleh nilai F hitung sebesar $61,915 > F$ tabel dengan nilai sebesar 3,28 dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi yang sudah ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independent Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Tabel IV. 10.
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.612	3.406		1.060	.296
Kepemimpinan	.388	.162	.384	2.393	.022
Lingkungan kerja	.510	.154	.532	3.316	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

Mencari t tabel :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (\alpha/2 : df = n - k - 1) \\
 &= (0,05/2 : 37 - 2 - 1) \\
 &= (0,025 : 34)
 \end{aligned}$$

$$T \text{ tabel} = 2,032$$

Dengan $\alpha = 0,025$ dan derajat kebebasan (df) = 34, maka dihasilkan t tabel 2,032

Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada tabel diatas t hitung memperoleh nilai sebesar 2,393 > t tabel dengan nilai sebesar 2,032 dan signifikan variabel kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,022 < 0,05. Berarti kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_1 diterima.
2. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada tabel di atas t hitung memperoleh nilai sebesar 3,316 > t tabel dengan nilai sebesar 2,032 dan signifikan variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,002 < 0,05. Berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 11.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.772	2.724

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data dioleh SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,785 yang menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 78,5%, Sementara sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar $2,393 > t$ tabel sebesar 2,032 dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,022 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian H_1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar $3,316 > t$ tabel sebesar 2,032 dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_2 diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari F hitung sebesar $61,915 > F$ tabel sebesar 3,28 dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya bahwa variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, maka peneliti dapat mengambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t sebesar $2,393 > 2,032$ dan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t sebesar $3,316 > 2,032$ dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
3. Berdasarkan hasil uji F sebesar $61,915 > 3,28$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
4. Kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 78,5% dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Setelah dikemukakannya beberapa kesimpulan, berdasarkan penelitian pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan, yaitu :

1. Dari segi kepemimpinan, adapun saran untuk Kantor Kecamatan Bekasi Barat yaitu pemimpin sebisa mungkin bisa mendorong pegawai agar bekerja dengan semangat dan mengawasi pegawai dengan ketat agar tidak lalai dan pegawai merasa diperhatikan.
2. Dari segi lingkungan kerja, adapun saran untuk Kantor Kecamatan Bekasi Barat yaitu lingkungan kerja seperti fasilitas peralatan kerja perlu lebih diperhatikan, karena dengan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.
3. Dari segi kinerja, Adapun saran untuk Kantor Kecamatan Bekasi Barat yaitu instansi perlu menambah sumber daya manusia khususnya ASN, agar pekerjaan tidak dibebankan kepada pegawai non ASN dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan variabel lain yang belum diteliti seperti

kompensasi, produktivitas, komunikasi dan sebagainya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang memiliki pengaruh lebih besar dan dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Yuliana, Y., & Erika, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri. *Jurnal Ilmiah BISMA Cendikia*, 1(2), 60–66.
- Azizah, N. N., Taufiq, A., & Suhidarno, H. (2023). Kepemimpinan Camat Gondang dalam meningkatkan disiplin pegawai tahun 2020-2021. *JIAN-Jurnal Ilmu...*, 2, 34–39. <https://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JIAN/article/view/667%0Ahttps://ojs.ejournalunigoro.com/index.php/JIAN/article/download/667/481>
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 253–260. <https://doi.org/10.37531/yume.322.563>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kedisiplinan pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>