

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor

**Sachrul Fauzi**

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

**Desy Suryani**

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: [sahrulfauzi02@gmail.com](mailto:sahrulfauzi02@gmail.com)

**Abstract.** *The Bogor District Small and Medium Enterprise Cooperative Service will assist cooperatives and micro, small and medium enterprises in the Bogor district to meet licensing requirements and build their capacity. Facilitation of halal certification licensing, food safety counseling certification, digital and packaging training, and development of new entrepreneurs for micro, small and medium enterprises in Bogor Regency. To find out the influence of leadership style on employee performance at the Cooperative Office of Small and Medium Enterprises in Bogor Regency, and to find out the effect of the work environment on employee performance and to find out the influence of leadership style and work environment on employee performance at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Bogor Regency. This research is a causal associative research with a quantitative approach. The sample of this research is 77 employees. the sampling technique used random sampling, the data collection technique used primary data and the data analysis technique in this study used the SPSS 25 application. Based on the results of this study it shows that Leadership Style has a partial effect on Employee Performance, Work Environment has a partial effect on Employee Performance. Then Leadership Style and Work Environment together (simultaneously) have a significant influence on employee performance.*

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

**Abstrak.** Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor adalah membantu koperasi dan usaha mikro kecil menengah di kabupaten Bogor memenuhi persyaratan perizinan dan membangun kemampuannya. Fasilitasi perizinan sertifikasi halal, sertifikasi penyuluhan keamanan pangan, pelatihan digital dan kemasan, dan pengembangan wirausaha baru bagi pelaku usaha mikro kecil menengah di Kabupaten Bogor. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan usaha kecil menengah Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 77 pegawai. teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan teknik analisis data penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Lalu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

## **LATAR BELAKANG**

Di era globalisasi saat ini setiap perusahaan memiliki kompetitor maka tenaga kerja yang professional serta bermutu sebagai sumber daya utama untuk suatu perusahaan. Sumber daya manusia berupa suatu faktor pokok guna menunjang kesuksesan perusahaan, sebab hampir semua aktivitasnya dilaksanakan secara individu. Maka perusahaan harus bisa mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

Sumber daya manusia merupakan suatu fungsi utama guna meraih kesuksesan suatu instansi. Unggulnya teknologi yang ada di zaman digital ini bukanlah suatu modal keberhasilan sebuah instansi melainkan berupa keahlian individu yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga diharapkan dapat teraihnya visi dan misi suatu instansi.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan persaingan pada manajemen karena kesuksesan suatu instansi berkaitan pada mutu pekerjaannya. Jika seseorang dalam perusahaan ialah pekerja bisa berperan dengan maksimal maka hal itu bisa menaikkan kinerja pekerjaannya. Peningkatan teknologi serta wawasan yang pesat memaksa perusahaan supaya dapat menyelaraskan berbagai keadaan dan suasana. Kinerja merupakan hasil kerja dengan kuantitas serta mutu yang diraih pegawai guna melaksanakan peran dan kewajiban serta tanggung jawab seorang pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu peran dari keahlian dan motivasi. Kinerja berupa sikap yang ditunjukkan tiap individu menjadi sebuah prestasi yang diperoleh pekerja selaras pada peran dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan penetapan dengan periodik efektivitas organisasi, cakupan kelompok serta pekerjaannya memiliki target serta syarat yang sudah ditentukan.

Faktor kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan berupa fakta umum yang erat kaitannya antar seseorang yang bergabung didalam suatu organisasi serta dapat berperan dalam peraih tujuan instansi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat mempengaruhi organisasi dan individunya guna tercapainya sasaran. Pemimpin juga harus bisa menentukan arah melalui visi dan misi guna meraih target yang maksimal.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Secara umum kepemimpinan menunjukkan bahwa didalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing pegawainya. Selain itu, sebagian orang

yang memiliki kegiatan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mengikuti kehendak daripada atasan atau pimpinan mereka. oleh karena itu gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar dapat bekerjasama didalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Selain itu faktor Kinerja pada suatu instansi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang baik dapat mendorongnya untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memperoleh kinerja yang optimal. Namun sebaliknya, pegawai yang bekerja pada lingkungan yang tak memadai dapat membuat pegawai merasa jenuh dan cepat lelah sehingga dapat menimbulkan kinerja yang kurang baik

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan maka dapat ditemukan fenomena fenomena masalah yang terjadi pada instansi ini. Masalah yang terdapat pada instansi ini yakni kinerja pegawai yang tak selaras pada kehendak instansi. Maka dari hasil telah diamati bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor seperti pekerjaan yang diberikan pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai. Disamping itu waktu jam istirahat tidak menentu yang bisa berpengaruh oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Kaitannya dengan objek penelitian yaitu Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dikarnakan sebuah instansi berupa badan yang mempunyai peran pokok ganda, disatu sisi harus dapat melayani masyarakat serta di satu sisi lainnya guna memperoleh nilai ekonomi untuk instansi tersebut. Jika tujuan utama instansi tidak tercapai maka dengan sendirinya citra instansi dipandangan masyarakat dapat menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan diatas dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BOGOR”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha dalam (Mohd Kurniawan, 2018) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Menurut Robbins dalam (Shobirin & Siharis, 2022) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan keahlian mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan, mengarahkan, perilaku anggota untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”.

Menurut Robert dalam (Delvianti, 2019) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar”.

Dari beberapa pendapat diatas, bisa diambil simpulan jika gaya kepemimpinan merupakan keahlian individu dalam memandu, mempengaruhi serta mengelola individu lain untuk dapat melaksanakan tugas atas dasar kesadaran serta sukarela untuk meraih suatu target.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati dalam (Wokas et al, 2022) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Siagian & Khair, 2018 dalam (Farisi, 2021) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan penerangan”.

Menurut Komarudin dalam (Badrianto et al, 2022) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Berdasarkan asumsi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang terdapat dilingkup pekerja ketika bekerja, termasuk yang berwujud fisik atau non fisik, yang dapat mempengaruhi pribadinya dengan tugasnya ketika bekerja.

### **Kinerja Pegawai**

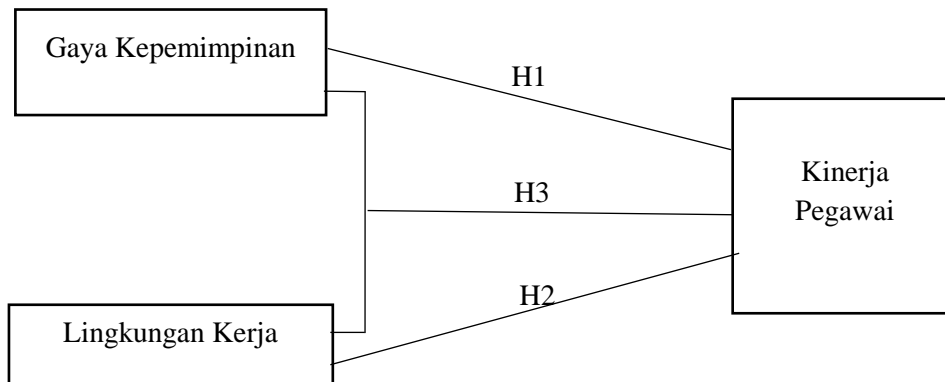
Menurut Rivai dan Basri dalam (Delvianti, 2019) menyatakan bahawa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut Veithzal dan Sagala dalam (Shobirin & Siharis, 2022) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil keseluruhan seseorang dalam kurun waktu tertentu menjalankan tugas berdasarkan target yang telah ditentukan”.

Menurut Wibowo dalam (Badrianto et al, 2022) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan asumsi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah perbedaan hasil kerja yang diraih individu pada sebuah ketetapan yang telah diatur.

Kerangka berpikir sebagai berikut



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar 1  
Kerangka Berpikir

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini berupa asosiatif dengan hubungan kausal pada target guna mengamati pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor. Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan “rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang mana hubungan kausal berupa hubungan yang bersifat sebab akibat”.

Menurut (Sugiyono, 2019) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor dengan jumlah populasi sebanyak 96 pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan “teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi dipilih untuk menjadi anggota sampel”. Pada penelitian ini tehnik diambilnya sampel

memakai teknik Probability Simple Random Sampling dengan memakai rumusan Slovin menggunakan tingkat eror sebesar 5%.

Penelitian ini populasinya berupa semua pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Bogor bertotal 96 serta sampelnya mencakup 77 pekerja. Memakai rumusan slovin berupa:

$$n=N/(1+Ne^2)$$

$$n = N / ( 1 + (N \times e^2))$$

$$n = 96 / ( 1 + (96 \times 0,05^2))$$

$$n = 77,4$$

$$n = 77$$

Keterangan:

n: total Sampel

N: total Populasi

e: Toleransi Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil uji data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diamati hasil gambar terhadap kuesioner yang sebagai sampel penelitian ini mencakup, melalui jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Berdasarkan karakteristik usia diperoleh data responden yang diambil sebanyak 77 orang dengan usia 18-25 sebesar 37,7% diikuti dengan usia 26-35 sebesar 3,9% diikuti dengan usia 36-45 sebesar 54,5%. Selanjutnya berdasarkan karakteristik jenis kelamin diperoleh data responden yang diambil sebanyak 77 orang dengan perbandingan laki-laki 70,1% dan perempuan 29,9%. Selanjutnya berdasarkan karakteristik lama bekerja diperoleh data responden terbanyak dengan rentang waktu kerja lebih dari 5 tahun sebesar 58,4% diikuti dengan rentang waktu 1-5 tahun sebesar 41,6%. Selanjutnya Berdasarkan Pendidikan terakhir didapati data responden terbanyak dengan Pendidikan terakhir SMA/Sederajat

sebesar 59,7% diikuti dengan Pendidikan terakhir Sarjana sebesar 24,7% diikuti dengan Pendidikan terakhir Pasca Sarjana sebesar 13% diikuti dengan Diploma sebesar 2,6%

## 2. Hasil

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pernyataan	R	R	Keterangan
		Hitung	Tabel	
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1	0,689	0,224	Valid
	2	0,580	0,224	Valid
	3	0,667	0,224	Valid
	4	0,675	0,224	Valid
	5	0,647	0,224	Valid
	6	0,467	0,224	Valid
	7	0,596	0,224	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,650	0,224	Valid
	2	0,546	0,224	Valid
	3	0,480	0,224	Valid
	4	0,603	0,224	Valid
	5	0,735	0,224	Valid
	6	0,725	0,224	Valid
	7	0,625	0,224	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,404	0,224	Valid
	2	0,609	0,224	Valid
	3	0,638	0,224	Valid
	4	0,688	0,224	Valid
	5	0,622	0,224	Valid
	6	0,717	0,224	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas r table yang digunakan dengan nilai signifikansi sebesar 5% yaitu 0,224. Data dapat dikatakan valid diamati perbedaan r hitung dan r tabel yang dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Dan setiap indikator pernyataan pada tiap variabel adalah valid karena hasil r hitung semuanya diatas 0,224.

## b. Uji Reabilitas

Tabel 2  
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan	0,728	7	Baik
Lingkungan Kerja	0,738	7	Baik
Kinerja Pegawai	0,671	6	Baik

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh intrpretasinya adalah jika cronbach alpha diatas 0,6 maka hasil pengujian dapat disebut reliable atau kategori baik.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43835222
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.065
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui jika signifikansinya adalah  $> 0,05$ , bisa diambil simpulan jika nilai residual berdistribusi normal.



**b. Uji Multikolinearitas**

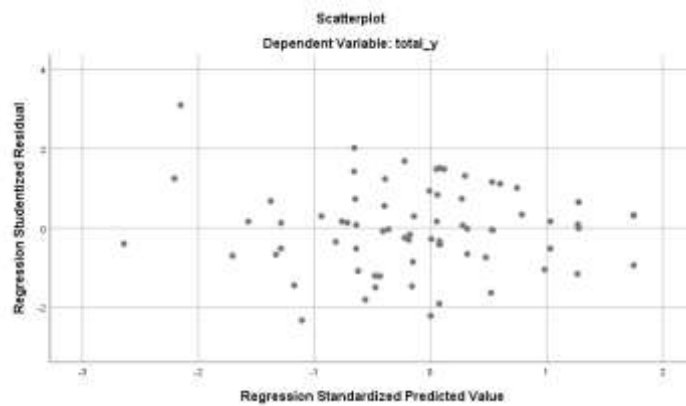
Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,923	1,084	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0,923	1,084	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas besaran tolerance variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah dibawah 0,10 simpulanya tak dialami gejala multikolinearitas, dan dapat diperkuat juga dengan VIF yang dibawah 10,0.

**c. Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Regresi yang tidak mempunyai gejala heterokedastisitas adalah regresi yang baik. Dalam pengkajian didapati jika tak dialami heterokedastisitas, dilihat dari gambar scatterplot diagram, titik-titik plot menyebar, tidak berkumpul disatu titik dan tidak berpola.

**d. Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 5  
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	5.910	2.052		2.879	.005
	total_x1	.287	.080	.358	3.595	.001
	total_x2	.285	.080	.353	3.547	.001

a. Dependent Variable: total\_kinerja pegawai  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil itu bisa dijabarkan jika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki arah koefisien yang bersymbol baik pada kinerja

## Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini dipakai guna mengamati apakah variabel bebas secara parsial mempunyai dampak positif dan signifikan pada variabel terikat. Hasil uji t secara parsial berupa:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.910	2.052		2.879	.005
	total_x1	.287	.080	.358	3.595	.001
	total_x2	.285	.080	.353	3.547	.001

a. Dependent Variable: total\_kinerja pegawai  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25, diterima atau tidaknya hipotesis secara mengamati nilai signifikan terhadap tabel diatas. Apabila nilai Sig < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Serta membedakan nilai t hitung pada t tabel serta diamati nilai t tabel sejumlah 1,995.

Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sejumlah 3,595 serta sig sejumlah 0,001. Sehingga bisa disimpulkan jika t hitung > t tabel serta sig 0,001 < 0,05 maka hipotesis (H1) diterima.

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki t hitung sejumlah 3,547 serta signifikansinya sejumlah 0,001. Sehingga bisa disimpulkan jika t hitung > t tabel serta nilai signifikansinya 0,001 < 0,05 maka hipotesis (H2) diterima

**b. Uji Simultan (uji f)**

Uji f pada dasarnya dilaksanakan guna mengamati dampak antara variabel independent pada pengaruh dependen. Hasil uji f adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.670	2	107.835	17.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	451.863	74	6.106		
	Total	667.533	76			

a. Dependent Variable: total\_kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), total\_lingkungan kerja, total\_gaya kepemimpinan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Uji hipotesis dengan simultan didapati nilai F sejumlah 17,660 yang bisa diartikan bahwa (H3) dengan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor diterima. Dikarnakan nilai F hitung > F tabel, F tabel sejumlah 3,12 serta sig sejumlah 0,000.

**c. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Pada analisis koefisien determinasi dimaksudkan guna mengamati besaran dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berupa

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.323	.305	2.47108

a. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

b. Dependent Variable: total\_y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut bisa dikalkulasi jika nilai R Square (R2) model summary didapati koefisien determinasi sejumlah 0,323 bisa diinterpretasikan sebagai nilai dampak kedua variabel bebas pada variable terikat sejumlah 0,323 atau 32,3%.

Nilai R 0,568 menunjukkan hubungan dikategorikan sedang antara variabel independen dengan dependen.

## **2. Pembahasan Penelitian**

### **a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hipotesis pertama (H1) dimana dinyatakan jika gaya kepemimpinan berpengaruh dengan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t tabel terlihat bahwa nilai t hitung sejumlah 3,595 dimana nilai itu diatas t tabel sejumlah 1,995 maka keputusannya adalah hipotesis diterima. Diperkuat pada nilai signifikan terhadap tabel didapati 0,001 masih dibawah dari pada 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor bahwa pemimpin yang tegas dalam mengambil setiap keputusan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hipotesis kedua (H2) dimana dinyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diamati t hitung sejumlah 3,547 diatas t tabel sejumlah 1,995 sehingga keputusannya adalah hipotesis diterima. Diperkuat pada nilai signifikan terhadap tabel didapati 0,001 masih dibawah 0,005. Diterima nya hasil hipotesis kedua (H2) dengan akurat merespon target penelitian ini, dimana diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara didalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Uji hipotesis didapati nilai F sejumlah 17.660. Dapat diartikan jika hipotesis ketiga (H3) menyatakan jika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Bogor. Dikarnakan nilai F hitung 17,660 diatas F tabel sejumlah 3,119. Pada nilai sig 0,000 yang mana kriteria diterimanya hipotesis ini berupa nilai sig dibawah 0,05. Hasil uji hipotesis ini dengan detail merespon target penelitian jika ada dampak signifikan serta positif antar variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang tegas dalam mengambil keputusan dan sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisa data yang telah dilakukan oleh peneliti sehingga dapat diambil kesimpulan berupa: Pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. Ketiga, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini, antara lain: Pertama, rutin melakukan evaluasi pada hasil kerja pegawai, agar kinerja pegawai selalu meningkat. Kedua, diharapkan dapat memberikan upah untuk pegawai yang lembur dan memberikan bonus untuk pegawai yang berprestasi, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai supaya pokok penjelasan dapat beragam dan meluas.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Delvianti, N. N. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kcamatan Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31–40. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/6>
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1–5. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>
- Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, Ke-1, 1*, 226–245.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>
- H.A, Ismail Kessi, Andi Muhammad Fara Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>

- Hanipah Hanipah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Honda Perdana Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(Vol. 2 No. 3 (2021): Jurnal Mahasiswa Manajemen), 65–84. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/211>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mohd.Kurniawan. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Noor annisa, C. R., Buraida, B., & Maulina, F. (2021). Penilaian Persepsi Aspek Lingkungan Pada Bandara Internasional Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh dengan Method Of Successive Interval (MSI). *Journal of The Civil Engineering Student*, 3(2), 120–126. <https://doi.org/10.24815/journalces.v3i2.13688>
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 57–68.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Soegihartono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sma Advent Di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*, 1(2), 53–63.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D* (edisi kedua). Alfabeta.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2018). PEengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 86301.
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas

Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>