

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA
PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

CHAUSART ICZHANUL HAKIM

1911102431044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Uptd Pprd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah
Kutai Kartanegara**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

CHAUSART ICSHANUL HAKIM

1911102431044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA
PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Oleh :

CHIAUSART ICSHANUL HAKIM

1911102431044

Samarinda, 18 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.

NIDN. 15077401

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI


PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA


Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Chausart Icshanul Hakim
NIM : 1911102431044
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 05 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Vera Anitra, S.E., M.M. ()
NIDN. 1104089001

Penguji II : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M. ()
NIDN. 15077401

Mengetahui

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Program Studi Manajemen



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501



Ihwan Suslla, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Chausart Icshanul Hakim
NIM : 1911102431044
Program Studi : Manajemen
Email : ilmumencari406@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftarpustaka sesuai dengan ketentuan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hariterdapat penyimpangan dana tau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuaidengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 05 juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Chausart Icshanul Hakim

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA
PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Chausart Icshanul Hakim^{1*}, Mursidah Nurfadillah², Vera Anitra³

¹ Department of Manajement, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

² Department of Manajement, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³ Department of Manajement, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

ABSTRACT

Employee performance is the level of success of employees in carrying out the duties and responsibilities that have been given to them. One of the factors that can affect employee performance is leadership style and work environment. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at UPTD PPRD Bapenda, East Kalimantan Province, Kutai Kartanegara Region. In this study using a quantitative approach and data collection techniques using questionnaires distributed through the Google form. The population in this study were employees of PPRD Bapenda, East Kalimantan Province, Kutai Kartanegara Region, totaling 35 respondents and the sample used in this study was the entire population of PPRD Bapenda employees, East Kalimantan Province, Kutai Kartanegara Region. The data analysis technique used is the instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination test. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance and leadership style and work environment have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords:

Leadership style, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui *Google form*. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara yang

berjumlah 35 orang responden dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi karyawan PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :

Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

✉ Corresponding author :

Email Address : 1911102431044@umkt.ac.id

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata diukur dari jumlah aset finansial yang dimiliki, tetapi ada faktor lain yang jauh lebih krusial. Salah satu hal yang lebih penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam organisasi tersebut. SDM memiliki peran vital dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara efisien agar organisasi dapat beroperasi dengan produktivitas maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, karena mereka merupakan aset utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Semakin berkualitas karyawan dalam organisasi, semakin besar pula potensi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas adalah fondasi utama dalam meraih keberhasilan suatu organisasi. (Putra, 2022).

Setiap organisasi harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat melayani masyarakat dengan baik. maka dari itu, organisasi perlu mengelola dengan baik untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya, Kinerja karyawan yang baik akan membuat organisasi mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan organisasi sehingga organisasi menjadi berkembang (Bangun, 2012). Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan beberapa strategi, salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi dengan mengatur gaya kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Robbins, 2017).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kerjasama tim dan menciptakan visi serta misi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan hasil kinerja individu, karena seorang pemimpin mampu menginspirasi kolaborasi yang baik antara bawahan dan sesama pimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan sikap positif dan suasana kerja yang nyaman juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi. (Manaroinsong, 2018). Seorang pemimpin yang kompeten mampu menyebarkan optimisme dan pengetahuannya kepada para karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan efisien. Kemampuan untuk memotivasi orang lain agar bergerak sesuai dengan tujuan bersama adalah salah satu ciri penting dari seorang pemimpin. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus memberikan contoh yang positif dan menjadi teladan bagi bawahan, karena karyawan akan selalu mengamati dan mengikuti tindakan pemimpin mereka. Hal ini bertujuan untuk memotivasi bawahan agar meningkatkan kualitas dan

meraih prestasi yang lebih baik. (Mulyadi, 2015).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja memiliki potensi untuk membentuk ikatan yang kuat antara individu yang berada di dalamnya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan diupayakan agar lingkungan kerja didesain dengan baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif mampu menciptakan suasana di mana karyawan merasa nyaman, bahagia, dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan semangat (Sihaloho, 2019). Apabila lingkungan kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan performa karyawan dan berpengaruh pada ketepatan waktu pencapaian tugas sesuai target. Dampaknya, sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan akan berdampak positif baik pada karyawan maupun perusahaan. Karyawan akan merasa puas dengan pencapaian kinerjanya, sementara perusahaan juga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Sihaloho, 2019).

UPTD PPRD Bapenda menjadi salah satu sebuah sistem kerjasama terpadu antara Polri, Samsat Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT Jasa Raharja (persero) dalam memberikan pelayanan untuk mengatur dan mengawasi Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor. Sistem ini bertujuan untuk mengumpulkan pemasukan ke kas Negara melalui berbagai sumber, seperti Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ). Seluruh aktivitas ini dijalankan di satu kantor yang disebut "UPTD PPRD Bapenda". Bapenda merupakan suatu organisasi yang menjadi pusat pelayanan bagi masyarakat (Rizal, 2017), sehingga perlu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalani tugasnya yaitu melayani masyarakat dengan setulus hati.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, membuat penulis tertarik untuk melakukan Penelitian pada karyawan yang berkerja di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara".

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Hasil dari sebuah asosiasi tidak diatur oleh seberapa baik kinerja pekerjanya untuk asosiasi tersebut. Definisi kinerja ini biasanya mengacu pada kapasitas karyawan untuk menyelesaikan atau melaksanakan tugas mereka dalam kerangka waktu yang ditentukan yang ditetapkan oleh atasan mereka. Agar organisasi berhasil dalam persaingan, eksekusi yang unggul memerlukan

tenaga kerja yang berkualitas, eksekusi yang sangat baik, dan perwakilan SDM yang mampu mengawasi faktor-faktor penciptaan.

Menurut Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.". Sebaliknya, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa "prestasi kerja" atau "kinerja aktual," yang mengacu pada "pencapaian aktual yang dicapai seseorang," adalah sumber dari istilah "kinerja." Definisi ini mengatakan bahwa "kinerja" atau "prestise kerja" karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dia lakukan saat menjalankan tugasnya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Khairizah (2017) mengatakan bahwa ketika mengelola bisnisnya, adalah karakter dan perilaku seorang pelopor terhadap bawahan. Ada bawahan yang melihat, memperhatikan, dan meniru cara berperilaku pelopor dalam melakukan pekerjaannya sesuai asumsinya. Tindakan seorang pemimpin berdampak pada pemahaman bawahannya serta kondisi mental mereka (Guntoro, 2015). mengatakan bahwa jika seorang pemimpin berperilaku dengan cara yang memenuhi harapan bawahan, kinerja karyawan akan meningkat. Di sisi lain, cara perintis berperilaku yang tidak sesuai dengan asumsi akan berdampak buruk pada eksekusi representatif.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) 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 Nabawi (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Harun Samsuddin (2018) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena gaya administrasi seorang pelopor mempengaruhi prestasi dan pelaksanaan bawahan dalam suatu asosiasi atau organisasi. Afiliasi yang berharga dalam

mencapai tujuannya dan dapat memenuhi komitmen sosialnya sebagian besar akan bergantung pada para pemimpinnya.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ekhsan, 2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Delfi, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Agus, 2017) yang menyatakan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nitisemito (2015) Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki peranan krusial dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak terlibat dalam proses produksi, namun memiliki dampak langsung pada karyawan yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan Kerja yang mendukung akan menciptakan suasana aman dan mendorong karyawan untuk mencapai performa yang optimal.

Sebaliknya Lingkungan Kerja yang kurang memadai maka akan dapat menurunkan motivasi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh (Ferawati, 2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Anggita, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Denok dkk, 2020) juga nyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang mampu merangsang semangat atau motivasi kerja karyawan dan didukung dengan Lingkungan Kerja yang baik pula maka akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang optimal Nitisemito (2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Angelique, 2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil penelitian (Suwanto, 2019) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesale pada PT BFI finance

TBK. Begitu juga hasil penelitian (Anastasia, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan secara Non Probability Sampling (Purposive Sampling), sampel yang digunakan yaitu 35 karyawan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS For Windows untuk menganalisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda berupa Uji T dan Uji F.

4. Hasil dan pembahasan

Hasil

Uji Validitas Dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas pada tabel 1 berikut ini :

Uji	Hasil Uji	Keterangan
Uji Validitas	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan rHitung >0.333	Valid
Uji Reabilitas	Gaya Kepemimpinan 0,636, Lingkungan Kerja 0,652, dan Kinerja Karyawan 0,725 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih Besar 0,50 hingga 0,60	Dapat dipercaya (Realiabel)

Sumber data : Data Primer yang diolah (2023)

Pada Uji Validitas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji pengolahan data karena terdapat rhitung item yang memenuhi syarat yaitu rhitung > 0,333. Akibatnya, semua pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pada Uji reabilitas ketiga variabel saat ini Gaya Kepemimpinan 0,636 ,Lingkungan Kerja 0,652, dan Kinerja Karyawan 0,725 memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,50 hingga 0,60, menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya.

Uji Signifikansi Pengaruh (Uji T) Parsial

Hasil uji t-statistik berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS versi 22.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.754	2.281		.769	.448
	GAYA KEPEMIMPINAN	.393	.140	.421	2.816	.008
	LINGKUNGAN KERJA	.344	.124	.415	2.777	.009

Sumber data : Data Primer yang diolah (2023)

Hipotesis dapat dirasakan apakah significance esteem pada hasil uji T lebih tidak mengganggu dibandingkan $\alpha=5\%$ atau 0,05, yang diketahui dari tabel 2 di atas adalah:

a. pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 menunjukkan Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Eksekusi Pekerja (Y) dari tabel di atas, sangat baik dapat dilihat bahwa tanda motivator untuk variabel Gaya Daya adalah 0,008. Uji T pada Spekulasi 1 (H1) diakui dengan tingkat kepentingan 0,008 0,05 dan t count (2,816) lebih penting daripada t tabel (2,036), menunjukkan bahwa variabel Initiative Style (X1) agak mempengaruhi eksekusi representatif (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,009, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung (2,777) juga lebih besar dari t tabel (2,036), sehingga Uji T pada Hipotesis 2 (H2) dapat diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.134	2	125.567	21.103	.000 ^b
	Residual	190.409	32	5.950		
	Total	441.543	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X1) GAYA KEPEMPIMPINAN (X2)

Sumber data : Data Primer yang diolah (2023)

Uji F pada Spekulasi 3 (H3) diakui, dan cenderung dianggap bahwa ada dampak besar antara faktor Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) bersama-sama (Pada saat yang sama) terhadap Kinerja Karyawan. Dari uji yang dihasilkan pada tabel 4.16, nilai F yang ditentukan adalah (21,103) > Tabel F (3,28) dan konsekuensi nilai urgensi uji F adalah 0,000 0,05 atau 5%, menyiratkan bahwa nilai kepentingan pada f.

Koefisien Determinasi (R²)

Pada penelitian ini, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi adanya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga untuk memastikan apakah terdapat pengaruh dari kedua variabel tersebut.

Dalam hasil komputasi dan penanganan data dalam SPSS 22, cenderung dipahami bahwa hubungan antara faktor-faktor bebas yang mengandung Drive Style dan lingkungan kerja pada eksekusi spesialis memiliki nilai asosiasi atau R square adalah 0,569 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Authority Style dan Working environment bersama-sama berdampak pada faktor eksekusi delegasi sebesar 59,6%, sementara meluap-luap 40,4% dipengaruhi oleh berbagai elemen yang tidak ditekan dalam survei ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari pengujian setengah jalan (uji-t) menunjukkan bahwa gaya inisiatif (X1) secara bermakna mempengaruhi eksekusi representatif (Y). Ini menunjukkan bahwa presentasi perwakilan akan meningkat tergantung pada gaya otoritas yang digunakan, karena kapasitas karyawan pada dasarnya akan mempengaruhi kinerja mereka dalam suatu organisasi, dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja

mereka.. Penelitian yang telah dilakukan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara yaitu Mendapatkan hasil yang Baik antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Kinerja Karyawan yang meningkat dikarenakan pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian. Kemampuan motivasi yang dimiliki oleh pimpinan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang sesuai dan meningkatkan performa mereka. Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik dari pimpinan memastikan bahwa karyawan selalu mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismail et al., (2023) menyatakan bahwa Hasil dari penelitiannya adalah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini didukung oleh studi Edasa dan Putra (2015) v), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

v Uji-t menunjukkan bahwa tempat kerja (X2) secara bermakna mempengaruhi eksekusi representatif (Y) mengingat hasil eksperimen setengah jalan. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang aman dan nyaman pasti akan mendorong eksekusi perwakilan yang lebih baik. Penelitian yang telah ditunjukkan pada UPTD PPRD Bapenda, Wilayah Kalimantan Timur, Lingkungan Kutai Kartanegara, Mendapatkan Hasil yang Sangat Besar antara Lingkungan Kerja Berpengaruh pada Eksekusi Delegasi. Oleh karena itu, tempat kerja yang positif pasti akan meningkatkan efisiensi karyawan.

Dengan asumsi bahwa seorang perwakilan senang dengan pengaturan di mana dia bekerja, individu akan merasa baik di sana dan terikat untuk mengambil keuntungan penuh dari waktu mereka di tempat kerja dan menghasilkan tingkat efisiensi yang tinggi. Ada keyakinan bahwa semuanya baik dan menghibur di antara para spesialis. Lingkungan kerja yang positif untuk membantu mendelegasikan eksekusi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan tujuan agar konsekuensi dari pekerjaan yang didapat dapat lebih baik diselesaikan. Cara di mana perwakilan bekerja akan sangat dipengaruhi oleh pencahayaan lingkungan kerja, suhu udara, penyebaran udara, dan kebutuhan ruang, serta stabilitas profesional dan koneksi relasional. Terlepas dari iklim di mana karyawan bekerja, kantor juga mencakup hubungan kerja antara karyawan dan antara bos dan bawahan.

Penelitian yang dilakukan di bawah arahan oleh Harianto et al., (2018) bahwa lingkungan kerja bukanlah hal dominan yang mempengaruhi eksekusi agen. Gejala penelitian ini sesuai penelitian yang dikemukakan oleh Ferawati (2017) yang memahami bahwa lingkungan kerja mempengaruhi eksekusi spesialis.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat hasil pengujian tengah jalan (tes f) menunjukkan bahwa gaya administrasi dan tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Gaya inisiatif individu adalah sekelompok cara berperilaku yang mereka ikuti ketika mencoba mengubah cara berperilaku orang lain. Hasil dari pelopor dalam mempengaruhi cara berperilaku bawahannya sangat dipengaruhi oleh gaya inisiatifnya. Karena kebutuhan untuk peningkatan staf dan produksi iklim memacu untuk tingkat pelaksanaan yang tinggi, otoritas dalam asosiasi harus mempertimbangkan gaya otoritas mereka. Keadaan kerja akan sangat dipengaruhi oleh gaya inisiatif seorang perintis, yang akan dihubungkan dengan seberapa baik atau tidak efektif perwakilan mengakui gaya perintis, terlepas dari apakah mereka menyukainya.

Di satu sisi, gaya kepemimpinan tertentu dianggap meningkatkan kinerja, tetapi di sisi lain, mereka juga dapat memperburuk kinerja. Cara luar biasa orang bertindak saat melakukan praktik mengatur pertemuan menuju pencapaian eksplisit. Salah satu faktor pendukung efisiensi representatif yang pada akhirnya mempengaruhi perluasan tingkat eksekusi pekerja adalah kondisi ruang kerja yang kondusif. Perlu ada keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik karena keduanya memiliki efek yang sama terhadap kinerja karyawan. Tingkat kehadiran karyawan dan tingkat kehadiran adalah sebagai berikut.

Dalam pandangan pemeriksaan oleh Bimo et al., (2022) menyatakan bahwa Gaya Inisiatif dan Tempat Kerja mempengaruhi Eksekusi Perwakilan. Pada dasarnya, penelitian oleh Natalia et al., (2022) Penemuan menunjukkan hubungan positif dan kritis antara gaya inisiatif dan eksekusi representatif. Penelitian yang dilakukan Angeliqne et al., (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan .

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil Mengingat penilaian dan percakapan yang telah ditemukan, tujuan yang menyertainya dapat ditarik dari konsentrasi karena gaya inisiatif dan tempat kerja pada eksekusi perwakilan di tempat kerja UPTD PPRD Bapenda Wilayah Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Kartanegara:

- a. Lingkungan tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja kantor. di kantor UPTD PPRD Bapenda Biasa Kaltim Area Kutai Kartanegara

- b. Tempat kerja secara signifikan mempengaruhi pameran buruh kantor. UPTD PPRD Kutai Kartanegara Region
- c. Bapenda Provinsi Kalimantan Timur Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja UPTD kantor PPRD Bapenda di Provinsi Kalimantan Timur, Kutai Wilayah Kartanegara memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Mengingat tujuan di atas, spesialis dapat mengusulkan yang menyertai untuk situasi ini:

- a. Diharapkan pihak pimpinan untuk memperhatikan seluruh kondisi karyawan, termasuk kesejahteraan mereka, dan memberikan dukungan serta memenuhi apa yang diminta oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
- b. Pimpinan diharapkan senantiasa memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan solusi terhadap permasalahan pekerjaan, agar karyawan semakin termotivasi dan lebih bersemangat dalam bekerja.
- c. Disarankan untuk memberikan perhatian terhadap keinginan karyawan dalam pekerjaan mereka, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka.
- d. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

REFEENSI

Arikunto S, (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Renike Cipta, Jakarta.

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga

Delfi Ramadhany (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, Vol.5 No.2, 2017 : 284-288
<http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4376>

Denok Mittra Candana, dkk, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Volume 2, Issue 1, September 2020.

Edasa Defri dan Putra Elsandra Eka. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. *Jurnal Ilmiah*.

Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113- 120.

- Febbyani, Anastasia., & 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>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Guntoro. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Non Fornal Informal Kalimantan Tengah.
- H.A, Ismail., Kessi, A. M. F., 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>
- Handayani, Ririn.2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika.
- Hariato M., Firmansyah, M. A., dan Maretasari, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Divisi Laboratorium Pt. Wings Surya. *Balance Jurnal Universitas Surabaya* Vol. XV No. 2. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/1784/1401>. Diakses tanggal 17 Februari 2020
- Hustia, Anggita Hustia.(2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.Vol. 10. No. 1. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929.
- Jamaludin, Agus. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Khairizah, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Manaironsong, H.P., Dotulong, L.O., dan Taroreh, R.N. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/19126> Diakses pada 28 Juni 2021

Manampiring, Magdalena, Angeliq., Nelwan, S., O., Uhing, & Yantje. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. *Emba*, 9(3), 1277–1285

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.

Muhyi, M., Hartono, Budiyono, S. C., Satianingsih, R., Sumardi, Rifai, I., Zaman, A. Q., Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). *Metodologi Penelitian*. In *Metode Penelitian*. Adi Buana University Press. www.unipasby.ac.id

Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media Anggota IKAPI, 2016.

Nabawi, R. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>.

Natalia G. C. Wokas, et al. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA Vol.10 No.3 Hal. 56-68*, Tahun 2022.

Nitisemito, A.S. 2015. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Putra, Bimo., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.

Rizal, S., A.Irfandi, & Rabasiah. (2017). Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Samsat dalam Memberikan Pelayan Publik di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 21–42.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Suwanto. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada pt BFI FINANCIAL indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 58–66.
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Ronal, Sihaloho. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>



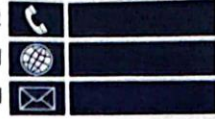
UMKKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
NIDN : 15077401
Nama : Chausart Icshanul Hakim
NIM : 1911102431044
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara ” telah di submit pada Jurnal Mirai Manajemen pada tahun 2023 <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/issue/archive>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mahasiswa

Samarinda, 04 September 2023

Chausart Icshanul Hakim

Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M

NIDN.15077401

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : CHAUSART ICSEHANUL HAKIM
 NIM : 1911102431044
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 09 Februari 2023
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD-PPRD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	9/2/23	Konsul Judul	f
2.	29/2/23	Konsul BAB 1	f
3.	4/3/23	Konsul BAB 1 Revisi	f
4.	19/3/23	Konsul BAB 2	f
5.	1/4/23	Revisi Bab 2 dan konsul BAB 3	f
6.	19/5/23	Revisi BAB 3	f
7.	26/5/26	Revisi BAB 4	f

8	2/06/23	Lanjutan Revisi BAB 4	+
9	9/06/23	KORSUI BAB 4 DAN BAB 5	+
10	18/06/23	ACC MAJU SEMHAS	+

Samarinda, 18 Juni 2023

Pembimbing,


 (Mursidah Nurpadillah)

The screenshot shows the author dashboard for Jurnal Mirai Management. The page title is "Penyerahan Aktif" (Active Submissions). The main content area displays a table of active submissions with columns for ID, MH-OD, PENGAJUAN, BAGIAN, PENULIS, JUDUL, and STATUS. Two submissions are listed, both with a status of "DALAM REVIEW". Below the table, there is a section for "Memulai Penyerahan Naskah Baru" (Start New Manuscript Submission) and a "Refbacks" section with a table for managing feedbacks. A sidebar on the right contains a "Quick Menu" with links to various journal sections like "FOCUS AND SCOPE", "EDITORIAL TEAM", "PEER REVIEWERS", etc. The browser address bar shows the URL "journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/author".

ID	MH-OD	PENGAJUAN	BAGIAN	PENULIS	JUDUL	STATUS
5012	07-16	Ar	Hakim	PENGARUH GAYA KEPENDHPIANAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP...	DALAM REVIEW	
5116	07-23	Ar	Hakim	PENGARUH GAYA KEPENDHPIANAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP...	DALAM REVIEW	

SEMUA	BARU	## PLUGINS.GENERIC.REFERRAL.STATUS.ACCEPTED ##					
## PLUGINS.GENERIC.REFERRAL.STATUS.DECLINED ##							
DATA	DITAHBAH	HITS	URL	ARTIKEL	JUDUL	STATUS	AKSI

JURNAL UMKT chausart

ORIGINALITY REPORT

21% SIMILARITY INDEX	18% INTERNET SOURCES	20% PUBLICATIONS	17% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	2%
2	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	2%
3	Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	2%
4	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
5	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Udayana University Student Paper	1%

id.123dok.com