

Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Suci Dua Mareta*, Hery Sawiji

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: maretaasuci@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Metode ini cocok untuk menguji hipotesis variabel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh atau total sampling. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ($t = 23,67$, sign 0,00), (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($t = 28,6$, sign = 0,00), (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ($f = 1672,57$, sign 0,00). Hasil penelitian ini menunjukkan nilai sumbangan efektif atau besaran kontribusi dari kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 99%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 1% (100% - 99%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kinerja pegawai; lingkungan kerja

Abstract

This research aims to determine: (1) the influence of leadership style on employee performance, (2) the influence of the work environment on employee performance, (3) the influence of leadership style experience and the work environment together on employee performance. This research is quantitative research using the correlational method. This method is suitable for testing variable hypotheses. The sampling technique was carried out using non-probability sampling with a saturated sampling method or total sampling. The sample used in this research was 30 employees of BALITBANGDA Surakarta City. Data collection was carried out using research questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. The research results show that: (1) there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance ($t = 23.67$,

* Corresponding author

Citation in APA style: Mareta, S.D., & Sawiji, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 9(1), 94-100. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v9i1.91039>

sign 0.00), (2) there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance ($t = 28.6$, $sign = 0.00$), (3) there is a simultaneous influence of leadership style and work environment on employee performance ($f = 1672.57$, $sign 0.00$). The results of this research show that the effective contribution value or contribution size of the two independent variables, namely leadership style and work environment, to employee performance is 99%. Meanwhile, the remaining 1% (100% - 99%) is influenced by other factors not examined in this

Keywords: leadership style; employee performance; work environment

Received July 23, 2024; Revised August 07, 2024; Accepted January 18, 2025; Published Online January 02, 2025

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v9i1.91039>

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang mengalokasikan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Faktor terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi adalah sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2017, hal. 10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai efektivitas suatu perusahaan adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi, untuk menunjang keberhasilan instansi tersebut.

Kinerja adalah hal penting yang wajib dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pegawai di suatu instansi. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Kinerja yang tinggi dari para pegawai dalam bekerja, akan mempengaruhi pencapaian tujuan instansi tersebut. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki kinerja yang baik, maka tujuan instansi sulit atau bahkan tidak bisa tercapai. Meningkatkan atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) karakteristik kinerja pegawai yang tinggi yaitu memiliki tujuan yang realistis, berani mengambil dan menanggung resiko mengenai keputusan yang dimiliki, memiliki daya juang dalam merealisasikan tujuan organisasi dengan cara membuat rencana kerja, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, pintar mencari kesempatan dalam merealisasikan rencana kerja.

Ada berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, sebagaimana dikemukakan oleh Irham (2016). Faktor gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu instansi, maka seorang pemimpin bertanggung jawab penuh atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pimpinan memberikan gagasan yang inovatif dalam pengembangan perusahaan. Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan yang rumit dan tidak terduga. Salah satu tantangan yang sering dihadapi pemimpin yaitu menggerakkan bawahannya agar bersedia mengerahkan kemampuan dan melaksanakan gagasan pimpinan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang efektif setidaknya mampu memotivasi pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan semangat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Schmidt (1973) yaitu hal-hal yang berasal dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman, hal-hal yang berasal dari pegawai meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, serta keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab, hal-hal yang berasal dari situasi lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan variabel penting yang mempengaruhi jalannya operasional organisasi atau instansi yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Pegawai yang nyaman dengan lingkungan di tempat bekerja tentu dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan lingkungan kerja yang buruk berpotensi penyebab

pegawai mudah stres, sakit, dan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Apabila ruangan kerja panas, sirkulasi udara kurang memadai, berisik, lingkungan kerja kurang bersih, hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar pegawai tidak harmonis menyebabkan pegawai menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di BALITBANGDA Kota Surakarta yang beralamat di jalan Jend. Sudirman No.2, Kp.Baru, Kec. Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional karena ingin menguji hipotesis adanya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linear berganda.

Menurut Sugiyono (2015) Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan penelitian dan pengembangan daerah (BALITBANGDA) Kota Surakarta yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berskala 5 alternatif jawaban yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju”.

Sebelum mengumpulkan data penelitian, kuesioner yang digunakan dilakukan uji coba instrumen terlebih dahulu untuk menguji validitas dan reliabilitas kepada 20 responden. Kemudian, data sampel yang sudah terkumpul dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan beberapa uji diantaranya yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Sedangkan untuk uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis koefisien determinasi (R^2) dan mencari sumbangan efektif serta relatif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) yang berisi masing-masing variabel 11 item pernyataan. Hasil uji coba instrumen menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) dengan 11 item pernyataan dinyatakan valid. Adapun hasil uji coba instrumen juga diperoleh bahwa instrumen variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur, dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha $0,858 > 0,60$ untuk variabel gaya kepemimpinan, Alpha $0,855 > 0,60$ untuk variabel lingkungan kerja sedangkan untuk variabel kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha $0,866 > 0,60$.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters | Mean | 0,000 |
| | Std. Deviation | 0,348 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,105 |
| | Positive | 0,093 |
| | Negative | -0,105 |
| Test Statistic | | 0,105 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,200 |

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah sebuah sampel data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Kolmogorov-Smirnov* pada taraf signifikansi 5% dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data yang diolah berdistribusi normal, sementara apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data yang diolah tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel perhitungan SPSS.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi 0,200 > 0,05. Selanjutnya yaitu melakukan uji linearitas yang bertujuan untuk menganalisis dan memastikan bahwa antar variabel mempunyai hubungan yang linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel perhitungan SPSS.

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

| Variabel | F hitung | Signifikansi | Keterangan |
|-------------------|----------|--------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 1,22 | 0,34 | Linear |
| Lingkungan Kerja | 0,84 | 0,61 | Linear |

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai *signifikansi linearity* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,34 dan nilai *signifikansi linearity* lingkungan kerja sebesar 0,61. Dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya yaitu melakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mendeteksi apakah ada unsur yang sama antar variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel perhitungan SPSS.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|-------------------|-------------------------|------|-------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Gaya Kepemimpinan | 0,65 | 1,53 | Tidak Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 0,65 | 1,53 | Tidak Multikolinearitas |

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,65 dan nilai VIF sebesar 1,53, serta variabel lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,65 dan nilai VIF sebesar 1,53. Kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut tidak mempunyai gejala multikolinearitas. Selanjutnya yaitu melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel | T _{hitung} | Signifikansi |
|-------------------|---------------------|--------------|
| (Constant) | 2,27 | 0,031 |
| Gaya Kepemimpinan | 23,67 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 28,60 | 0,000 |

Berdasarkan uji t pada Tabel 4 variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana nilai signifikansi tersebut yaitu $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($23,67 > 2,05$), sedangkan variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu 0,000 yang dimana nilai signifikansi tersebut yaitu $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,60 > 2,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya yaitu melakukan uji F yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Regression | 437,309 | 2 | 218,655 | 1672,57 | 0,000 ^b |
| Residual | 3,530 | 27 | 0,131 | | |
| Total | 440,839 | 29 | | | |

Berdasarkan uji F pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000 nilai tersebut $< 0,05$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 4,21 ($df_1 = 2, df_2 = 27, \alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, selanjutnya yaitu melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji analisis ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Analisis Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,996 ^a | 0,99 | 0,991 | 0,362 |

Berdasarkan Tabel 6 diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,99. Hasil dari uji ini dapat diartikan bahwa 0,99 atau 99% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya yaitu uji analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara hubungan variabel independen dan hubungan variabel dependen. Hasil dari uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | B | Std. Error | Beta |
|-------------------|------|------------|-------|
| (Constant) | 1,76 | 0,776 | |
| Gaya Kepemimpinan | 0,50 | 0,021 | 0,505 |
| Lingkungan Kerja | 0,47 | 0,017 | 0,017 |

Adapun persamaan regresi linear berganda pada Tabel 7 yaitu $Y = 1,76 + 0,50 X_1 + 0,47 X_2$ yang berarti Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 1,76 jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan

lingkungan kerja (X_2) bernilai 0. setiap terjadi peningkatan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 50,0% dan setiap terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 poin maka variabel kinerja pegawai (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 47%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas ditemukan pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) BALITBANGDA Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,000 yang dimana nilai signifikansi tersebut yaitu $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($23,67 > 2,05$), sedangkan variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu 0,000 yang dimana nilai signifikansi tersebut yaitu $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,60 > 2,05$).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Nicko Permana Putra et al. (2014), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2007) bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini cukup besar yaitu 43,73%.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi hasil uji t yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,60 > 2,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja pegawai. Menurut Agus Ahyari (2023) membedakan antara pengertian lingkungan kerja dan pengertian kondisi kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan. Persepsi pegawai tentang lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini cukup besar yaitu 55,44%. Hal ini sejalan dengan teori *Performance Management Armstrong & Baron* (1998) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta. Semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta. Pada hasil analisis data yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan pada uji F nilai probabilitas pada kolom Sig. menunjukkan hasil sebesar $0,00 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1672,57 > 4,21$). Berdasarkan hasil uji tersebut H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koyongian (2020) bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Advent di Minahasa Utara.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta ($t_{hitung} 23,67 > t_{tabel} 2,05$). Kedua terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta ($t_{hitung} 28,60 > t_{tabel} 2,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BALITBANGDA Kota Surakarta ($F_{hitung} 1672,57 > F_{tabel} 4,21$). Hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien

determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,992. Artinya, besaran kontribusi dari kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah sebesar 0,992 atau 99 %. Sedangkan sisanya sebesar 1 % (100% - 99%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara individu atau parsial variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar 43,73% dan variabel lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 55,44%. Dengan melihat besarnya sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai dibandingkan variabel gaya kepemimpinan. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) BALITBANGDA Kota Surakarta sebesar 43,73%. Sumbangan efektif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) BALITBANGDA Kota Surakarta sebesar 55,44%. Sumbangan relatif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) BALITBANGDA Kota Surakarta sebesar 44,1%. Sumbangan relatif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) BALITBANGTDA Kota Surakarta sebesar 55,9%. Dengan hasil nilai sumbangan efektif dan sumbangan relatif di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai dibandingkan variabel gaya kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Cetakan 1. Gaya Media.
- Elmi, F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(3), 1-19.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Irham, F. (2016). *Pengantar manajemen keuangan*. Alfabeta.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178-192.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 42-52.
- Maryati, M. C. (2008). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2), 66-78.
- Putra, F. A., Al Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Reitz, M. (2017). Leading questions: Dialogue in organizations: Developing relational leadership. *Leadership*, 13(4), 516522.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior, seventeenth edition, global edition*. Pearson Education Limited.
- Rokhman, W., Rivai, H. A., & Adewale, A. (2011). An examination of the mediating effect of islamic work ethic on the relationships between transformational leadership and work outcomes. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 13(2), 125-142.
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).