

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Thamrin¹, Cintia Dwi Rizki²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹dosen01195@unpam.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²sintiaadr34@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Leadership Style and Physical Work Environment on Employee Performance at the South Tangerang City Education and Culture Service. This research uses the Associative Quantitative method where the data obtained is in the form of a questionnaire which is processed using the SPSS 26 application. The results of this research are that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance at the South Tangerang City Education and Culture Service as shown by the regression equation $Y = 20.444 + 0.249 X_1$ and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.729 > 1.978)$. The physical work environment has no effect on employee performance as shown by the regression equation $Y = 20.444 + 0.249$ Leadership Style and Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 28.824 + 0.226 X_1 - 0.243 X_2$. The coefficient of determination value is 33.2% while the remaining is 66.8%. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(31.996 > 3.070)$.

Keywords: Leadership Style; Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 20,444 + 0,249 X_1$ dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,729 > 1,978)$. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 20,444 + 0,249 X_2$ dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-5,113 < 1,978)$. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,824 + 0,226 X_1 - 0,243 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,2% sedangkan sisanya 66,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(31,996 > 3,070)$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terkadang dipengaruhi pula oleh

lingkungan kerja yang terdapat di intansi baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Adapun lingkungan kerja fisik adalah

lingkungan yang bisa dilihat jelas dan dapat pula dirasakan oleh para pegawai misalnya perihal ruangan kerja, penerangan, suhu ruangan, kebisingan, terkait keamanan yang sudah cukup terjaga di ruang lingkup instansi, dan juga perihal tata warna dan tata letak yang sekiranya memang sudah presisi bagi para pegawai sehingga menciptakan kenyamanan pada saat bekerja. Hal – hal tersebut memiliki peran penting dalam hal meningkatkan kinerja para pegawai sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih baik dan lebih efisien.

Seperti halnya masalah yang terjadi di dalam Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan seorang Kepala Bagian yang notabene nya mempunyai jabatan yang lebih tinggi bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang terjadi. Terkadang kepemimpinan yang seperti ini membuat para pegawai

menjadi tidak happy atau kurang nyaman. Segala sesuatu yang diperintahkan oleh pemimpin harus dipatuhi oleh semua pegawainya tanpa ada nya musyawarah antar pegawai dan pemimpin. Selain itu juga, lingkungan kerja bisa menjadi kendala dalam melakukan aktifitas dalam bekerja terlebih lagi perihal kurangnya sarana dan pra sarana yang dibutuhkan pegawai untuk bekerja setiap hari nya. Hal ini dapat menghambat pekerjaan sehingga menciptakan penurunan pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan bahwa adanya permasalahan yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok Kepemimpinan yaitu Kepala Bagian Kepegawaian memimpin pegawainya selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang kurang jelas atau miss communication yang menyebabkan para pegawai salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampaknya adalah banyak kesenjangan antara pegawai dan pemimpin yang tentu saja dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga pegawai merasa kurang nyaman melakukan tugas-tugasnya. Kurangnya peranan Gaya Kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang baik akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai menurun.

Selain itu, para pegawai juga dibuat menjadi kurang nyaman pada saat bekerja karena kurangnya sarana dan prasarana yang diberikan oleh instansi dan banyak faktor lainnya seperti ruang kerja yang

terlalu bising karna tidak ada space antara ruang kerja dengan ruang publik dan juga beberapa fasilitas yang sudah tidak layak pakai atau sudah lama tidak bisa di operasikan seperti toilet yang sudah berbulan-bulan tidak diperbaiki sehingga menimbulkan bau yang kurang sedap.

Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Tabel 1.1

Data Gaya Kepemimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Memberikan Kesempatan		✓
2	Kemampuan Mengambil Keputusan	✓	
3	Kemampuan Komunikasi		✓
4	Kemampuan Memotivasi	✓	
5	Tanggung Jawab		✓

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada aspek Memberikan kesempatan dinilai Kurang baik. Hal ini disebabkan oleh perilaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan kurang mempercayai kualitas kerja beberapa pegawainya dan hanya mengandalkan para pegawai yang memang beliau sudah percayai selama bertahun-tahun dalam hal pelaksanaan tugas yang dibawahi oleh kepemimpinan beliau. Kepala Dinas beranggapan bahwa beliau takut proyek kerja yang beliau sedang di rencanakan tidak akan berhasil apabila dikerjakan oleh para pegawai baru yang belum berpengalaman dalam memegang proyek seperti biasanya. Kurangnya kesempatan yang diberikan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan di khawatirkan akan menyebabkan para pegawai sulit berkembang dan tidak ada kesempatan untuk

mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini juga dapat menyebabkan adanya kesenjangan sosial yang dirasakan antar pegawai sehingga menimbulkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman.

Selanjutnya kemampuan komunikasi antar Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan juga dinilai Kurang baik. Hal ini dikarenakan sikap Kepala Dinas Pendidikan yang kurang berkomunikasi dengan para pegawainya perihal berkonsultasi terlebih dahulu dalam

pengambilan keputusan. Selain itu juga Kepala Dinas Pendidikan sering kali memberikan arahan kepada pegawainya dengan menganut unsur paksaan tanpa ada negosiasi terlebih dahulu kepada pegawainya. Hal ini dikhawatirkan menyebabkan renggangnya hubungan antar Kepala Dinas Pendidikan dengan para pegawainya.

Yang terakhir terdapat pada aspek Tanggung Jawab yang juga dinilai Kurang Baik. Hal ini disebabkan oleh sikap Kepala Dinas Pendidikan dalam hal pemberian tugas pribadi miliknya kepada pegawai yang dinilai seandainya karena selalu memberikan tugas tambahan kepada beberapa pegawainya diluar dari jobdesk yang telah diberikan. Hal ini dikhawatirkan akan menimbulkan stres berkepanjangan yang dirasakan oleh pegawai karena terus mengerjakan pekerjaan diluar jobdesk bahkan sampai bekerja over time dan akan menyebabkan penurunan kualitas kinerja pegawai karena kelelahan dalam bekerja.

Tabel 1.2

Data Lingkungan Kerja Fisik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Penerangan / Pencahayaan		✓
2	Temperatur	✓	
3	Kebisingan		✓
4	Tata Warna	✓	
5	Keamanan	✓	

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Pada tabel di atas menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan masih belum maksimal atau sepenuhnya belum terealisasi. Masih terdapat berbagai permasalahan pada lingkungan kerja seperti Penerangan di ruang kerja yang terlalu silau membuat kondisi ruang kerja menjadi tidak nyaman karena pencahayaan yang berlebihan yang disebabkan oleh banyaknya ruang kerja yang memakai jendela lebih besar sehingga cahaya yang masuk ke ruang kerja pada saat siang hari menyebabkan para pegawai kurang merasa nyaman pada saat bekerja. Dan dari sisi Kebisingan di area kerja juga sangat mengganggu para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan banyaknya masyarakat atau perwakilan dari tiap sekolah yang berkunjung ke Dinas Pendidikan ini namun tidak ada ruang tunggu yang cukup luas sehingga banyak orang yang berlalu lalang atau bahkan sekedar menunggu di depan ruang kerja para pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja fisik yang

buruk berpotensi menjadi penyebab Pegawai menjadi malas, mudah stres, dan sulit berkonsentrasi. Jika lingkungan kerja fisik tidak terjaga dengan baik, maka Kinerja Pegawai tidak akan terjamin.

Dilihat dari betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan Lingkungan Kerja Fisik dalam instansi ini berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam mencapai tujuan, seperti penilaian Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan di bawah ini:

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan Tahun 2023

No	Aspek	Target Pencapaian	2020	2021	2022	Kriteria
			Pencapaian (%)	Pencapaian (%)	Pencapaian (%)	
1	Kualitas Kerja	100%	50%	57%	51%	Sedang
2	Kuantitas Kerja	100%	58%	47%	57%	Sedang
3	Pengetahuan Kerja	100%	55%	45%	60%	Sedang
4	Pelaksanaan Tugas	100%	49%	60%	83%	Baik
5	Tanggung Jawab	100%	58%	41%	52%	Cukup
Keterangan			Belum tercapai	Belum Tercapai	Belum Tercapai	Belum Tercapai

Sumber : Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dari penjelasan tabel diatas, dapat dilihat kualitas pekerjaan pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan di Tahun 2020 dikatakan baik yakni sebesar 50% kemudian pada Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi sebesar 51%.

Selanjutnya pada aspek kuantitas pegawai dikatakan cukup optimal pada tahun 2020 yakni sebesar 58% lalu pada Tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 47% kemudian pada Tahun 2022 mengalami peningkatan secara perlahan hingga menjadi 57%.

Kemudian pengetahuan kerja yang dilaksanakan pada Tahun 2020 dapat dikatakan standar yakni sebesar 55% kemudian pada tahun 2021 terdapat penurunan sehingga menjadi 45% lalu pada tahun 2022 terdapat kenaikan menjadi 60%.

Lalu pelaksanaan tugas antar pegawai pada Tahun 2020 dikatakan cukup yakni sebesar 40%, lalu pada Tahun 2021 terdapat kenaikan menjadi 60% kemudian pada Tahun 2022 mengalami kenaikan signifikan menjadi 83%.

Selanjutnya pada kerjasama pada Tahun 2020 dikatakan optimal yakni sebesar 58% lalu pada Tahun 2021 terdapat penurunan drastis menjadi 41%, kemudian pada Tahun 2022 mengalami kenaikan secara bertahap menjadi 52%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hasyim Jurnal Mirai Management Vol. 7, No.3, 2022 ISSN : 2598-8301 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kuantitatif Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan antara gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa nilai Sig dari tabel Anova adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) ($0,000<0,05$). Dengan demikian maka secara simultan kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Agus Jamaludin Jurnal Bisnis Terapan dan Ekonomi Vol. 3, No.3, Maret 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta Kuantitatif Didapatkan model regresi $Y = 18,28 + 0,43 X$, dengan koefisien determinasi sebesar 31,36 %. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dihasilkan t hitung sebesar $2,866 > t$ tabel 2,101. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Soulthan S. Batubara Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. 3, No.1, April 2020 e-ISSN : 2620-5866 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero) Kuantitatif Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,008 (Sig = $0,008 < 0,05$).

Lyta Lestari, Harmon Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No.2, Agustus 2017 ISSN : 2460-8211 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kuantitatif Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif

yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Ronal Donra Sihalohe, Hotlin Siregar Jurnal Ilmiah Socio Secterum Vol. 9, No. 2, November 2019 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan nilai $\rho = 0.570$. Nilai t hitung (5.829) $> t$ tabel (2.01) dengan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05 , maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Kartika Yuliantari, Ines Prasasti Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 4, No.1, Maret 2020 P.ISSN : 2550-0805 E-ISSN : 2550-0791 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta Kuantitatif Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204.

Agung Hartadi Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No.2, 2023 E-ISSN : 2961-8169 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kuantitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan 0,313 terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi dan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instalasi farmasi dengan nilai signifikan 0,004. Secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Karyono Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 16, No.1, 2019 P-ISSN: 1979-0643 E-ISSN: 2685-7324 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Welding PT. Paramount Bed Indonesia Kuantitatif Berdasarkan hasil uji F ini dapat dilihat pada nilai F test dan signifikan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan F hitung = $27,269$ lebih besar dari F tabel = $3,13$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan kerja

dan Gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Yeane Koyongian Jurnal Managemen Vol. 1, No. 2, September 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara Kuantitatif Hasil uji simultan pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.005 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan variabel directive leadership style (X1), supportive leadership style (X2), participative leadership style (X3), achievement oriented leadership style (X4), dan lingkungan kerja fisik (X5) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila

dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis

akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin bertindak dengan menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin	0,481	0,171	Valid
2	Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa	0,268	0,171	Valid
3	Pemimpin memberikan tugas dengan deadline yang telah ditetapkan	0,411	0,171	Valid
4	Saya merasa bahwa pemimpin dalam mengambil tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan	0,259	0,171	Valid
5	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri	0,508	0,171	Valid
6	Pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	0,265	0,171	Valid
7	Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada saya	0,660	0,171	Valid
8	Saya merasa bahwa pemimpin selalu memberikan pengawasan saat saya sedang melaksanakan pekerjaan	0,494	0,171	Valid
9	Pemimpin selalu berkonsultasi dengan pegawai perihal pengambilan keputusan maupun kebijakan	0,785	0,171	Valid
10	Pemimpin bersedia melakukan perubahan terhadap kebijakan yang telah diambil	0,637	0,171	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
11	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,551	0,171	Valid
12	Pemimpin selalu mendorong pegawainya agar selalu berinisiatif dalam bekerja	0,416	0,171	Valid
13	Pemimpin selalu mengevaluasi pekerjaan pegawainya	0,299	0,171	Valid
14	Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,564	0,171	Valid
15	Pemimpin selalu melibatkan saya dalam membuat keputusan	0,824	0,171	Valid
16	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan informasi dari para pegawainya dalam pengambilan keputusan	0,848	0,171	Valid
17	Pemimpin mempertimbangkan saran dan ide yang saya berikan	0,833	0,171	Valid
18	Pemimpin membuat saya merasa ikut berperan dalam mengelola instansi	0,725	0,171	Valid

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,171), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa bahwa penerangan di ruangan saya bekerja terlalu silau	0,825	0,171	Valid
2	Penerangan di ruangan kerja membuat saya merasa nyaman	0,311	0,171	Valid
3	Saya merasa temperatur di ruangan kerja terlalu panas	0,741	0,171	Valid
4	Temperatur di ruangan saya bekerja membuat saya merasa kurang nyaman	0,740	0,171	Valid
5	Menurut saya area kerja terlalu bising	0,861	0,171	Valid
6	Menurut saya ruang kerja yang terbuka menimbulkan suara bising dari luar ruangan sehingga membuat kerja menjadi tidak nyaman	0,823	0,171	Valid
7	Menurut saya warna cat di ruangan kerja saya terlalu kontras sehingga membuat kerja menjadi tidak nyaman	0,852	0,171	Valid
8	Warna cat pada setiap ruangan menurut saya kurang bagus	0,835	0,171	Valid
9	Menurut saya suasana di tempat kerja sudah aman	0,251	0,171	Valid
10	Menurut saya di ruangan tertentu perlu ditambahkan CCTV demi menjaga keamanan yang lebih baik	0,636	0,171	Valid

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,171), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	0,580	0,171	Valid
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	0,578	0,171	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan hasil pekerjaan sesuai dengan harapan dari instansi	0,718	0,171	Valid
4	Saya merasa senang jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan lain diluar pekerjaan utama yang diberikan	0,705	0,171	Valid
5	Saya mampu menjalankan tahapan kerja sesuai aturan instansi	0,617	0,171	Valid
6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tahapan tanpa diberikan arahan	0,382	0,171	Valid
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,642	0,171	Valid
8	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tanpa adanya kesalahan	0,687	0,171	Valid
9	Saya memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan	0,536	0,171	Valid
10	Saya dapat mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi dalam kerja secara individual	0,708	0,171	Valid

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,171), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,865	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,817	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,841	0,600	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$. Dengan demikian maka hasil uji

reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.42885176
	Most Extreme Differences	
Absolute		.095
Positive		.094
Negative		-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ($0,06 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Coefficient ^a		
Model	Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)	.986	1,014
Gaya Kepemimpinan	.986	1,014
Lingkungan Kerja Fisik	.986	1,014

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,986 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,986, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,014 serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 1,014 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.460 ^b	.211	.199	4.463	1.700

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja fisik, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin – Watson sebesar 1,700 yang artinya nilai tersebut berada di antara interval 1,550 – 2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.552	2.352		1.510	.134
	Gaya Kepemimpinan	.030	.032	.083	.955	.341
	Lingkungan Kerja Fisik	-.083	.040	-.180	-	.040
					2.078	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan $0,341 > 0,05$, dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Fisik $0,040 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat adanya kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
 Uji Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.444	2.632		7.767	.000
	Gaya Kepemimpinan	.249	.043	.449	5.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel disiplin terhadap kinerja pegawai maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 20,444 + 0,249 X_1$

Tabel 4.18
 Uji Regresi Linier Sederhana (X₁) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	43.263	1.597		27.093	.000
Lingkungan kerja fisik	-.274	.054	-.409	-5.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 43,263 - 274 X_2$.

Tabel 4.19
 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.824	2.940		9.804	.000
Gaya Kepemimpinan	.226	.040	.408	5.629	.000
Lingkungan kerja fisik	-.243	.049	-.363	-5.009	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji regresi linier berganda pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 28,824 + 0,226 X_1 - 0,243 X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.449**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
Kinerja	Pearson Correlation	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,449. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 4.22
 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Lingkungan kerja fisik	Kinerja
Lingkungan_kerja_fisik	Pearson Correlation	1	-.409**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
Kinerja	Pearson Correlation	-.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.22 hasil uji koefisien korelasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sebesar -0,449. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

Tabel 4.23
 Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.576 ^a	.332	.321	4.109	.332	31.996	2	129	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil uji koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sebesar 0,576. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.195	4.473

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,202

yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 20,2%, sedangkan sisanya sebesar 79,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.161	4.568

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.25 uji koefisien determinasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,167 yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 16,7%, sedangkan sisanya sebesar 83,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26
 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.321	4.109

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.26 uji koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,332 yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,2%, sedangkan sisanya sebesar 66,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Uji t Parsial (X_i) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20.444	2.632		7.767	.000
	Gaya Kepemimpinan	.249	.043	.449	5.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.27 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung 5,729 > ttabel 1,977 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.28
 Uji t Parsial (X_i) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	43.263	1.597		27.093	.000
	Lingkungan kerja fisik	-.274	.054	-.409	-5.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai thitung -5,113 > ttabel 1,977 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.29
 Uji F_{hitung} Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1080.371	2	540.185	31.996	.000 ^b
	Residual	2177.894	129	16.883		
	Total	3258.265	131			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji Fhitung simultan, diperoleh nilai Fhitung 31,996 > Ftabel 3,070 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik :

- a. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 20,444 + 0,249 X1$, di atas nilai koefisien (R) sebesar 0,202 yang berarti koefisien antar variabel X1 terhadap Y kuat, Nilai thitung dari variabel Gaya Kepemimpinan adalah 5,729 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,978 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat Ha1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 20,444 + 0,249 X2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,167 yang berarti koefisien antar variabel X2 terhadap Y Sedang. Nilai thitung dari variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah -5,113 lebih besar dari t tabel sebesar 1,978 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.
- c. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 28,824 + 0,226 X1 - 0,243 X2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,332 yang berarti koefisien antar variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai yang artinya memiliki hubungan yang kuat, diketahui nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh R yaitu $KD = 0,332 \times 100\% = 33,2\%$ sedangkan sisanya 66,8% (100% - 33,2%) merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, Output diketahui Fhitung sebesar 31,996 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja Fisik terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai Fhitung 31,996 > Ftabel 3,070 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah, & Haris, B. (2015). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Anoraga, P. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [5] Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media Hasibuan.
- [6] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [7] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016: PT Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [11] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [12] Robbins, P. S., & Judge. (2017). Organizational Behavior. Edisi Ketujuh Belas. England: Pearson.
- [13] Santoso, S. (2015). SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [14] Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [15] Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: CV Mandar Maju.
- [16] Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (5 ed). Bandung: Refika Aditama.

- [17] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (5 ed)*. Bandung: Refika Aditama.
- [19] Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- [20] Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (1ed)*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Andi, D. (2021).). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mcdonald Bintaro*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 26-35.
- [24] Khuziah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. *JAP*, 1268-1272.
- [25] Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 26-31.
- [26] Kusjono, G., & Firmansyah. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan*. *Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.*
- [27] Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal KREATIF*, 102-111.
- [28] Sulaeman, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agra Energi Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1, 22-35.
- [29] Suryani, N. L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*. *JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2.