



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH  
(Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia)  
di Kota Depok Jawa Barat**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN GOVERNMENT  
AGENCIES***

***(Study at the Immigration Polytechnic Work Unit of the Legal and Human Rights  
Human Resources Development Agency)  
in Depok City, West Java***

**Sheryl Niken Sekar Maulidya<sup>1</sup>, Suprpto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : sherylnikenns@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen00462@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Article history :

Received : 10-02-2025  
Revised : 13-02-2025  
Accepted : 14-02-2025  
Published: 16-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and the physical work environment on employee performance in Government Agencies (Study at the Immigration Polytechnic Work Unit of the Legal and Human Rights Human Resources Development Agency) in Depok City, West Java using quantitative methods with a descriptive approach. The data sampling technique used all 54 employees. Analysis of validity tests, reliability tests, normality tests and multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The research results show that in partial hypothesis testing the Leadership Style variable (X1) obtained a t-value calculated  $> t$  table ( $3,742 > 2,007$ ) and a significance value of  $0,000 < 0,05$ . This means that Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Partially testing the hypothesis for the Physical Work Environment variable (X2) obtained a t-value calculated  $> t$ -table ( $3,505 > 2.007$ ) and a significance value of  $0.01 > 0.05$ . this means that the physical work environment (X2) has a significant effect on employee performance (Y). the result of simultaneous hypothesis testing obtained a value of  $f$  calculation  $> f$ table ( $9.909 > 2.79$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . so it can be concluded that leadership style (X1) and physical work environment (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y). The determination obtained by  $R$ square was 0,280 or 28.0%, while the remaining 72%, influenced by other factors not examined in this research*

**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 Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) Di Kota Depok Jawa Barat dengan



metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam data menggunakan seluruh pegawai sebanyak 54 responden. Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,742 > 2,007$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Uji Hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,505 > 2,007$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $9,909 > 2,79$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Determinasi diperoleh  $Rsquare$  sebesar 0,280 atau 28,0% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai**

**PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai dalam bekerja menurut standar tertentu yang diterapkan pada suatu kegiatan tertentu. Dalam mempelajari manajemen kinerja pekerjaan, dan karyawan, suatu pertimbangan penting diperlukan, karena kinerja individu karyawan dalam suatu organisasi merupakan bagian dari, dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu dan kelompok dari para pegawainya.

Menurut Kasmir (2019: 182) “kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Sedangkan menurut Afandi (2021: 83-84) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”.

Berikut adalah Tabel 1.1 data kriteria penilaian kinerja di Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok Jawa Barat

**Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah pada Politeknik Imigrasi Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia**

Kriteria Penilaian Kinerja	2021			2022			2023		
	Target (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Target (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Target (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Kuantitas Kerja	25	75	18,75	25	80	20	25	80	20
Kualitas Kerja	25	75	18,75	25	79	19,75	25	72	18
Tanggung Jawab	25	77	19,25	25	78	19,5	25	73	18,25
Pelaksanaan Tugas	25	76	19	25	80	20	25	80	20
<b>Jumlah</b>			<b>75,7</b>	<b>Jumlah</b>		<b>79,2</b>	<b>Jumlah</b>		<b>76</b>

Kriteria (%) 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik  
 Sumber: Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi di Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok pada tahun 2021 mengalami penurunan 75,7%, sehingga kenaikan kriteria penilaian kinerja pada tahun 2022 naik 79,2% dan ketidakstabilan



aktivitas pada kinerja karena adanya *pandemic covid-19* yang menyebabkan adanya penurunan kinerja sehingga terjadi pengurangan kriteria kinerja. Pandemi Covid-19 telah mengubah cara kerja banyak di instansi pemerintah maupun perusahaan. Beberapa pegawai lebih produktif dengan fleksibilitas *Work From Home (WFH)*, sementara yang lain lebih efektif dengan interaksi di kantor. Kemudian terjadi lagi penurunan lagi pada tahun 2023 menjadi 76 % yang termasuk kategori baik. Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan pelaksanaan tugas, masih belum mencapai target instansi pemerintah yang sudah ditentukan. Berdasarkan wawancara penulis dengan sebagian pegawai Poltekim Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok Jawa Barat masalah kurangnya ketepatan waktu dalam pencapaian target kerja diduga dari faktor beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja, serta pribadi dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang berdampak pada penurunan kinerja.

**Tabel 1.2 Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan pada Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia Di Kota Depok Jawa Barat**

No.	Indikator	Pernyataan	2021	2022	2023
1.	Kemampuan mengambil keputusan	Pemimpin saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.	Tidak	Tidak	Tidak
2.	Kemampuan memotivasi	Pegawai merasa kurang termotivasi dalam bekerja, karena pimpinan jarang memberikan penghargaan, dan pujian kepada mereka yang berprestasi.	Tidak	Ya	Ya
3.	Kemampuan komunikasi	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.	Ya	Ya	Tidak
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan solusi, jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaannya.	Ya	Tidak	Ya
5.	Kemampuan mengendalikan emosi	Pemimpin selalu membantu dengan baik, dan profesional, jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.	Ya	Tidak	Ya

Sumber: Data pra survei diolah penulis tahun 2024

Berdasarkan data pra survei di atas, dapat dilihat bahwa kemampuan pimpinan saat mengambil keputusan pemimpin menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan, kemampuan pimpinan untuk memotivasi pegawai kurang, merasa termotivasi dalam bekerja, karena kurangnya pimpinan dalam memberikan *reward* dan pujian bagi pegawai yang berprestasi, kemampuan komunikasi pemimpin yang selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat, kemampuan pimpinan dalam mengendalikan bawahan pemimpin selalu memberikan solusi, jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaannya, kemampuan pimpinan dalam mengendalikan emosi pemimpin selalu membantu dengan baik, dan profesional, jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya



**Tabel 1.3 Data Pendukung Lingkungan Kerja pada Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok Jawa Barat**

No.	Indikator	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		%	Keterangan	%	Keterangan	%	Keterangan
1.	Faktor udara	75	Baik	75	Baik	75	Baik
2.	Faktor suhu	75	Baik	75	Baik	75	Baik
3.	Faktor suara	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
4.	Faktor cahaya	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
5.	Faktor ruangan	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik

Kriteria %: 40-50 = Buruk, 51-60 = Kurang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-100 = Sangat Baik

Sumber: Data Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok Jawa Barat

Pada Tabel 1.3 di atas, menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi Politeknik Imigrasi Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok Jawa Barat ini tahun 2021 sampai dengan 2023 menunjukkan faktor udara 75% terhitung baik, lalu faktor suhu 75%, kemudian faktor suara 70% terhitung cukup baik, berikutnya faktor cahaya 70%, dan terakhir faktor ruangan 70% terhitung cukup baik. Dalam hal ini menunjukkan faktor udara, faktor suhu, faktor suara, faktor cahaya dan faktor ruangan keadaan lingkungan yang terjadi masih kurang mendukung untuk mencapai suatu hasil kinerja yang maksimal. Keadaan ini terlihat dimana pada saat jam kerja berlangsung sering terjadi kebisingan-kebisingan yang tidak berarti yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai, ruang gerak pegawai dalam bekerja yang kurang luas dalam melakukan aktivitasnya, kebersihan ruang kerja dalam organisasi masih belum terjaga dengan baik.

Berikut fasilitas lingkungan kerja fisik di Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok dapat dilihat dari Tabel 1.4 sebagai berikut.

**Tabel 1.4 Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik Politeknik Imigrasi Hukum dan Hak Asasi Manusia**

No.	Fasilitas Lingkungan Kerja	Tahun 2021 Tersedia	Tahun 2022 Tersedia	Tahun 2023 Tersedia	Keterangan
1.	Lemari Besi/Metal	30	39	40	Pcs
2.	Filling Cabinet Besi	7	5	5	Pcs
3.	Lemari Kayu	128	134	140	Pcs
4.	Meja Kerja Kayu	388	400	420	Pcs
5.	Laptop	17	35	39	Pcs
6.	Printer	31	48	50	Pcs
7.	Rak Besi	22	20	40	Pcs
8.	Rak Kayu	100	177	185	Pcs
9.	White Board	10	8	12	Pcs
10.	Alat Sidik Jari	3	3	3	Pcs
11.	Kursi Kayu	3	3	3	Pcs
12.	Meja Receptionist	1	1	1	Pcs
13.	Meja Rapat	1	1	2	Pcs
14.	AC Window	7	10	14	Pcs
15.	AC Split	49	53	76	Pcs

Sumber: Data Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kota Depok Jawa Barat

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Departemen Kehakiman atau biasa disebut sebagai Pusdiklat Pegawai Depkeham sebagaimana tertuang dalam Keputusan kehakiman Nomor YS.4/3/7 Tahun 1975 merupakan cikal bakal organisasi di bawah Kementerian Hukum dan HAM yang memiliki peran sebagai unit kerja pengembangan kompetensi Aparatur Hukum dan HAM. Seiring perkembangan dan tanggung jawab kementerian, maka instansi ini meningkat peran, dan



tanggung jawabnya menjadi unit kerja setingkat Eselon I, menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia atau dikenal dengan BPSDM Hukum dan HAM.

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019: 361).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 176) berpendapat bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021: 196) dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui, dan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 105) berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas

##### 4) Uji Autokorelasi

Menurut Singgih (2019: 205) berpendapat bahwa uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui, apakah dalam sebuah model korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya pada model regresi yang digunakan.

#### d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen, dan dependen. Menurut Sugiyono (2019: 277) menyatakan bahwa “regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”.



e. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019: 184) “menyatakan bahwa korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah, dan kuatnya hubungan antardua variabel atau lebih”.

f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi (R<sup>2</sup>) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1.

g. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019: 63) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Kemampuan mengambil keputusan</b>				
1.	Pemimpin saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilaksakan.	0,661	0,268	Valid
2.	Pemimpin saya mengomunikasikan keputusan yang diambil dengan jelas kepada seluruh pegawai.	0,623	0,268	Valid
<b>Kemampuan motivasi</b>				
3.	Pegawai merasa kurang termotivasi karena pimpinan jarang memberikan penghargaan dan pujian kepada mereka yang berprestasi.	0,661	0,268	Valid
4.	Pemimpin mampu memberikan motivasi ketika saya merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.	0,715	0,268	Valid
<b>Kemampuan komunikasi</b>				
5.	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.	0,812	0,268	Valid
6.	Pemimpin saya mengadakan pertemuan secara rutin untuk mendiskusikan perkembangan pegawai.	0,739	0,268	Valid
<b>Kemampuan mengendalikan bawahan</b>				
7.	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan solusi, jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaannya.	0,803	0,268	Valid
8.	Pemimpin saya mengenali, dan menghargai kontribusi pegawainya.	0,704	0,268	Valid
<b>Kemampuan mengendalikan emosi</b>				
9.	Pemimpin selalu membantu dengan baik dan profesional, jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.	0,738	0,268	Valid
10.	Pemimpin saya dapat tetap tenang dalam situasi yang menegangkan.	0,774	0,268	Valid

Sumber: Data ditolah dengan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 berikut, ternyata hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,268. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dikatakan valid.



Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Sirkulasi udara</b>				
1.	Terdapat sirkulasi udara yang baik di area kerja.	0,834	0,268	Valid
2.	Tidak ada polusi udara dari sumber eksternal di area kerja.	0,783	0,268	Valid
<b>Faktor suhu</b>				
3.	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0,808	0,268	Valid
4.	Menggunakan fasilitas kantor secara efektif dan efisien.	0,820	0,268	Valid
<b>Faktor suara</b>				
5.	Di tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan.	0,668	0,268	Valid
6.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja membuat pegawai sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja.	0,398	0,268	Valid
<b>Faktor cahaya dan warna</b>				
7.	Pelengkapan pencahayaan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	0,752	0,268	Valid
8.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja.	0,836	0,268	Valid
<b>Faktor ruangan</b>				
9.	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja.	0,757	0,268	Valid
10.	Tata letak ruang kerja di tempat kerja saya sudah terata dengan baik.	0,792	0,268	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 (2024)

Atas dasar Tabel 4.10 di atas, ternyata hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,268, dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) valid.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
<b>Kualitas kerja</b>				
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.	0,886	0,268	Valid
2.	Saat bekerja saya mau mengambil risiko dan berisiko kerja untuk memperoleh hasil yang terbaik.	0,830	0,268	Valid
<b>Kuantitas kerja</b>				
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya lakukan telah sesuai dengan batasan mutasi.	0,906	0,268	Valid
4.	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.	0,890	0,268	Valid
<b>Pelaksanaan tugas</b>				
5.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi dari pimpinan.	0,844	0,268	Valid
6.	Setiap tugas pekerjaan di selesaikan sesuai dengan deadline yang ditentukan.	0,839	0,268	Valid
7.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat melaksanakan tugas.	0,934	0,268	Valid
<b>Tanggung jawab</b>				
8.	Pegawai menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.	0,887	0,268	Valid
9.	Saya bersedia menerima konsekuensi ketika melakukan kesalahan.	0,834	0,268	Valid
10.	Pegawai selalu memastikan bahwa pekerjaannya berlangsung positif hasil akhir.	0,863	0,268	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, ternyata hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,268, dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel 4. 12  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,896	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	0,900	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,966	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini dari masing-masing variabel dikatakan reliabel, dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini\



**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

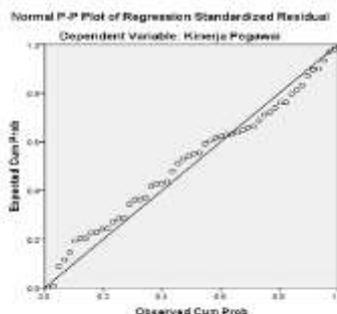
**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.96775187
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.067
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, maka dapat dilihat *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut > 0,05, dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut ini



**Gambar 4. 5**

Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, menunjukkan bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.416	5.067			4.227	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.311	.124	.332		2.507	.015	.804	1.243
	Lingkungan Kerja Fisik	.276	.126	.290		2.190	.033	.804	1.243

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,804 dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,804 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,243 serta lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 1,243 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini, tidak terdapat gangguan multikolinieritas.



**c. Uji Heteroskedastisitas**

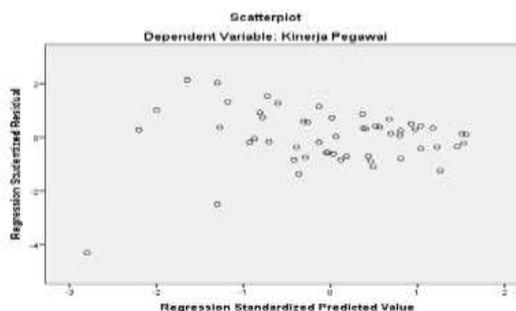
**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.358	2.813		6.527	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.168	.069	-.310	-2.433	.019
	Lingkungan Kerja Fisik	-.203	.070	-.369	-2.897	.060

a. Dependent Variable: Abs. RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 di atas, *glejser test* model pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig) sebesar 0,019, dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig) sebesar 0,060, yaitu bahwa keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Maka dapat dikatakan pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji *glejser* tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 6**  
**Grafik Scatter plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2024)

Berdasarkan pada Gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar, dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Guna mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.252	6.084	1.858

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, ternyata pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* dapat dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,858 masuk ke dalam interval 1,550 – 2,460. Demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini, tidak terdapat autokorelasi.



### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.18**  
**Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**  
**terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,570	4,367		6,313	,000
	Gaya Kepemimpinan	,431	,115	,461	3,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23(2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.  $Y = 27,570 + 0,431X$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan

- a. Nilai (a) atau konstanta sebesar 27,570 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 27,570.
- b. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,431 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,431 satuan

**Tabel 4.19**  
**Regresi Linier Sederhana Lingkungan kerja Fisik (X<sub>2</sub>)**  
**terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,596	4,646		5,939	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,416	,119	,437	3,505	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.  $Y = 27,596 + 0,416X$

- a. Nilai (a) atau konstanta sebesar 27,596 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 27,596.
- b. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,416 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,416 satuan

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,416	5,067		4,227	,000
	Gaya Kepemimpinan	,311	,124	,332	2,507	,015
	Lingkungan Kerja Fisik	,276	,126	,290	2,190	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.20 di atas, dapat dilihat suatu persamaan regresi sebagai berikut.  $Y = 21,416 + 0,311X_1 + 0,276X_2$



- a. Konstanta sebesar 21,416. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai sebesar 21,416.
- b. Konstanta Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,311. Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1) meningkatkan satuan-satuan dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,311.
- c. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,276. Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) meningkatkan satuan-satuan dengan asumsi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tetap, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,276.

**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.22**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
 Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,461 masuk pada dalam interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan “sedang (cukup kuat)” yang artinya tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang “cukup kuat”

**Tabel 4.23**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
 Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.437**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.437**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	54	54

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,437 masuk pada dalam interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan “sedang (cukup kuat)” yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang “cukup kuat”.



**Tabel 4.24**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**(X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.252	6.084

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4,24 tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 0,529 masuk pada dalam interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan “sedang (cukup kuat)” yang artinya tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang “cukup kuat”.

**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.25**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial**  
**Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 <sup>a</sup>	.212	.197	6.302

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.25 tersebut di atas, ternyata hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,212, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 21,2%. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 21,2%) = 78,8% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial**  
**Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 <sup>a</sup>	.191	.176	6.385

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.26 tersebut di atas, ternyata hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,191, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 19,1%. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 19,1%) = 80,9% dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.27**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan**  
**Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)**  
**terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.252	6.084

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)



Hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,280, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,0%. Sedangkan sisanya sebesar (100 – 28,0%) = 72% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji t Parsial**  
**Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.570	4.367		6.313	.000
	Gaya Kepemimpinan	.431	.115	.461	3.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,742 > 2,007 dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Intansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) di Kota Depok Jawa Barat.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji t Parsial**  
**Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.596	4.646		5.939	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.416	.119	.437	3.505	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.29 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,505 > 2,007 dengan signifikan 0,001 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) di Kota Depok Jawa Barat.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.492	2	366.746	9.909	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1887.545	51	37.011		
	Total	2621.037	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.30, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  9,909 >  $F_{tabel}$  2,79 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Intansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) di Kota Depok Jawa Barat



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan BAB IV, maka diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) di Kota Depok Jawa Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,461 “(cukup kuat)”. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,2%, serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,742 > 2,007$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) di Kota Depok Jawa Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,437 “(cukup kuat)”. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,1%, serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,505 > 2,007$  dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) di Kota Depok Jawa Barat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 21,416 + 0,311X_1 + 0,276X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,529 “(cukup kuat)”. Nilai koefisien determinasi sebesar 28,0% dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9,909 > F_{tabel} 2,79$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Ahmad dan Kartika Aprilia Ivani (2024) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Tbk, Auto 2000 MT. Haryono Balikpapan*. Jurnal Cahaya Mandalika ISSN: 2721 – 4796 (Online).
- Ahmad Farhan Kuncoro dan Retno Japanis Permatasari (2024) *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kembar Jaya Parung*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, Vol. 2 No. 11 E-ISSN: 3025 – 7859, p-ISSN: 3025 – 7972, Hal: 78 – 88.
- Bimo Adi Putra dan Veta Lidya Pasaribu (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tumbakmas Niagasakti*, Jurnal Vol. 6 No. 1 (2022) ISSN: 2614 - 6754 (print) ISSN: 2614 - 3097 (Online).
- Denise Nabilla dan Imbron (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan*. Journal of Research and Publication Innovation Vol. 1 No. 4 ISSN: 2985-4768, Hal: 1152-1162.
- Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mentari Persada di Jakarta*, Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
- Dirgahayau Erri, Ajeng Puji Lestari dan Hasta Herlan Asymar (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi dan Penelitian Vol. 1 No. 9 ISSN: 2722 – 9475 (cetak), ISSN: 2722 – 9467 (online).



- Fivi Dian Eka Putri (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan PT Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah Tahun 2023.
- Hasibuan, P.S. Melayu (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Finance*, Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol. 1 No. 2.
- Irwanto, Omar Hendro dan Trisniarty Adjeng Moelyati (2021) *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No. 1 p-ISSN: 2548 – 1622 e-ISSN: 2716 – 4039.
- Kartono, Kartini (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan kedua puluh. (Jakarta): Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cetakan Pertama. Banten: CV. AA Rizky.
- Linda Ayu dan Abu Bakar Dja'far (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No. 3, September 2024, PP, 903 - 912. P-ISSN: 3046 - 9910, E-ISSN: 3046 - 8884.
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offside.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Misra Yeni R. Sukma Wariyadi (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Baru Rantau Panjang Kecamatan Tabir*. Jurnal Manajemen Sains Vol. 1 No. 1, Januari 2021.
- Priyo Utomo (2021) *Kinerja Karyawan (ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja)*. Cetakan Pertama. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Rahayu Nengsih dan Armida S (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan hewan Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, Vol. 6 No. 2 Hal: 16698 – 16710, ISSN: 2614 – 6754 (print) ISSN: 2614 – 3097 (online).
- Salzabila Rahmadani dan Irfan Rizka Akbar (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Jurnal Penelitian dan Inovasi Publikasi Vol. 1 No. 3.
- Sania Humaira dan Ida Nurlina (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang*, Jurnal ELASTISITAS Vol. 1 No. 1.
- Soulthan S. Batubara (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan P. Inalum (Persero)*, Jurnal Pendidikan Akuntansi Universitas Pembangunan Pancabudi, Vol. 3 No. 1.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.



Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Syarifah Ida Farida dan Muhammad Makna Fauzi (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut De;ivery Cabang Ciputat*. *Jurnal Ilmiah Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* Vol. 1 No. 2.

Thamrin dan Cintia Dwi Rizki, (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang*, Vol.2 No.3, Juli 2024, Hal: 1680 - 1691. ISSN: 2985 - 4768.

Whina Rahmawati (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Progress Citra Sempurna (PCS) Jakarta Selatan*. *Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran dan Sumber Daya Manusia)* Vol. 2 No. 4/Desember 2022 Hal: 519 - 530, ISSN: 2775-6076.