



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA *ACCOUNT REPRESENTATIVE* KANTOR PELAYANAN PAJAK
MADYA TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE
ON THE PERFORMANCE OF ACCOUNT REPRESENTATIVES OF
TANGERANG INTERMEDIATE TAX SERVICE OFFICE***

Ila Herlina¹, Herudini Subariyanti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: ilaherlina107@gmail.com^{1*}, herudini.hdi@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 11-09-2025

Revised : 12-09-2025

Accepted : 14-09-2025

Pulished : 16-09-2025

Abstract

Employee performance is one of the determining factors for the success of government agencies in achieving their targets. This study aims to determine the effect of work environment and leadership style on the performance of Account Representatives of the Tangerang Medium Tax Service Office, both partially and simultaneously. The phenomenon underlying this study is a decline in performance influenced by the instability of the work system, team transfers, and pressure to achieve targets from leaders. This study uses a quantitative statistical approach with data collection through questionnaires. The sample was determined using a non-probability sampling technique using the saturated method, namely the entire population was sampled. The results of the partial test showed that the work environment ($t_{count} = 4.173 > t_{table} = 2.028$; $sig = 0.000 < 0.05$) and leadership style ($t_{count} = 2,847 > t_{table} = 2.028$; $sig = 0.007 < 0.05$) had a positive and significant effect on performance. Simultaneously, both variables also showed a significant influence ($F_{count} = 100,509 > F_{table} = 3.25$; $sig = 0.000 < 0.05$). This finding indicates that improving the quality of the work environment and leadership style can be an important strategy in improving employee performance

Keywords: *Work Environment, Leadership Style, Account Representative Performance*

Abstrak

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai target yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja *Account Representative* Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh ketidakstabilan sistem kerja, mutasi tim, dan tekanan pencapaian target dari pimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel ditentukan dengan teknik *non-probability sampling* menggunakan metode jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja ($t_{hitung} = 4,173 > t_{tabel} = 2,028$; $sig = 0,000 < 0,05$) dan gaya kepemimpinan ($t_{hitung} = 2,847 > t_{tabel} = 2,028$; $sig = 0,007 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan ($F_{hitung} = 100,509 > F_{tabel} = 3,25$; $sig = 0,000 < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Account Representative*



PENDAHULUAN

Di instansi pemerintah kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting untuk melihat seberapa efektif dan efisien instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Fauzi dan Hidayat dalam (Sarumaha, 2022) kinerja pegawai bisa dilihat dari bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas pekerjaan. Hal ini juga mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, partisipasi aktif, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja atau pihak lain. Kinerja yang baik bukan cuma membantu kelancaran program kerja instansi, tapi juga mencerminkan profesionalisme dan kemampuan mereka dalam menjalankan tanggung jawab. Meski begitu, kenyataannya kinerja pegawai tidak selalu stabil, bisa naik turun tergantung berbagai faktor. Salah satu faktor dari dalam diri atau lingkungan internal yang bisa memengaruhi adalah kondisi lingkungan kerja.

Sedarmayanti dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menjelaskan lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan, serta kondisi lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Suasana kerja yang sehat dan mendukung mampu menciptakan rasa nyaman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif, penuh tekanan, atau jauh dari kata sehat, hal tersebut bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan berdampak buruk pada semangat maupun kinerja pegawai. Karena itu, membangun lingkungan kerja yang positif menjadi hal yang krusial dalam upaya mendorong peningkatan performa pegawai. Selain lingkungan kerja yang kondusif, faktor internal lain yang turut berperan dalam kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan dan memberi memotivasi kepada pegawai, baik secara individu maupun tim. Kemampuan ini bisa ditunjukkan melalui pendekatan langsung ataupun melalui pengaruh tidak langsung, dengan tujuan menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal dan mencapai tujuan bersama untuk melaksanakan keinginannya dimana suatu kantor atau organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang dapat bersikap demokratis dalam perannya sebagai kepala kantor gaya kepemimpinan ini akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

Dilansir dari *pajak.go.id Account Representative* (AR) merupakan pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang memiliki peran strategis dalam melaksanakan pengawasan, analisis, serta pembinaan terhadap wajib pajak. Melalui fungsi tersebut, AR menjadi ujung tombak dalam mendorong kepatuhan perpajakan dan optimalisasi penerimaan negara. Dengan demikian, kinerja AR berkontribusi secara langsung dalam merealisasikan target penerimaan pajak yang sudah ditentukan oleh DJP.

Keberhasilan Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang diukur melalui pencapaian kinerja pegawainya yang optimal, di mana seluruh pegawai, termasuk yang bertugas di bagian AR ditugaskan mencapai sasaran target yang telah ditentukan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, diperlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, guna mendorong terciptanya kinerja pegawai yang maksimal. Maka jika kinerja AR maksimal penerimaan negara juga akan jauh lebih baik, sedangkan jika kinerja AR menurun maka penerimaan negara juga akan menurun.



Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap bagian kepegawaian, diperoleh fakta *Account Representative* (AR) di KPP Madya Tangerang yang memiliki potensi penurunan kinerja pegawai secara individu maupun tim, serta dapat berdampak pada pencapaian target kinerja dimasa mendatang. Hal ini diketahui bahwa terdapat AR yang datang tidak tepat waktu, serta dirasa AR belum dapat beradaptasi dengan AR yang baru.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu AR, pemicu potensi penurunan kinerja ini termasuk rasa keterpisahan dari keluarga yang menyebabkan pikiran terpecah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Disisi lain, lingkungan kerja turut mempengaruhi, di mana para AR harus mengalami pergantian tim setiap tahunnya akibat adanya mutasi. Perubahan sistem kerja juga menjadi tantangan tersendiri, di mana saat ini sedang dilakukan peralihan dari sistem lama ke Coretax, yang menuntut AR untuk menguasai sistem baru sambil tetap menjalankan sistem lama. Sementara itu, penerapan gaya kepemimpinan otoriter yang cenderung mengambil keputusan secara sepihak diterapkan dalam kondisi tim yang masih baru terbentuk dan sistem kerja belum sepenuhnya stabil. Pendekatan ini digunakan untuk menekan AR agar tetap fokus pada pencapaian target meskipun berada dalam situasi yang belum ideal.

Terdapat *research gap* dari penelitian – penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda terkait variabel yang akan diteliti (Nurhandayani, *n.d.* 2022) menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut (Sari, 2023) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu menurut (Akhiriani & Risal, 2023) menyebutkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Abdurokhim, 2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari kajian literatur sebelumnya, penelitian ini memiliki kesamaan dan perbedaan dengan studi-studi terdahulu. Persamaannya terletak pada penggunaan variabel yang sama, yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai, serta pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya adalah pada fokus objek penelitian, yakni *Account Representative* di Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang, yang menjadi konsentrasi utama peneliti.

Karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara ketiga aspek tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

1. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menjelaskan lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam pekerjaan, serta kondisi lingkungan di sekitar lokasi seseorang bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi metode yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas serta pengelolaan tugas baik secara personal maupun tim

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kapasitas bawahannya, baik yang Nampak nyata maupun tidak kentara, maka Gaya kepemimpinan



mencerminkan perpaduan antara perilaku, strategi, keterampilan, sifat, dan sikap yang secara konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam upayanya memengaruhi dan mengarahkan bawahannya (Waedoloh et al., 2021).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan konsep untuk menggambarkan proses penilaian terhadap hasil kerja individu di dalam organisasi. Penilaian ini mencakup sejauh mana pegawai berperan dalam mencapai sasaran instansi dan kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan serta menjalankan kewajiban yang telah ditentukan (Lestari, 2023).

METODE PENELITIAN

Pendekatan statistik kuantitatif yaitu metode studi yang berorientasi pada akumulasi data dan evaluasi hasil dalam format angka. Kemudian menggunakan teknik statistik untuk menganalisis masalah, menguji hipotesis, dan menjelaskan hubungan atau perbedaan antar variabel. Dalam pendekatan ini, analisis statistik berperan sebagai alat bantu untuk mengelola data numerik sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang bersifat objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2- tailed)	keterangan
X1.1	0.897	0.316	0.000	VALID
X1.2	0.878	0.316	0.000	VALID
X1.3	0.845	0.316	0.000	VALID
X1.4	0.883	0.316	0.000	VALID
X1.5	0.910	0.316	0.000	VALID
X1.6	0.923	0.316	0.000	VALID
X1.7	0.893	0.316	0.000	VALID
X1.8	0.866	0.316	0.000	VALID
X1.9	0.799	0.316	0.000	VALID
X1.10	0.844	0.316	0.000	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2025)

Tabel VI.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) Menunjuka bahwa 10 item pertanyaan pada lingkungan kerja (X1) didapatkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif sehingga dapat dinyatakan setiap pertanyaan pada X1 adalah valid.



Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	sig. (2- tailed)	keterangan
X2.1	0.906	0.316	0.000	VALID
X2.2	0.892	0.316	0.000	VALID
X2.3	0.956	0.316	0.000	VALID
X2.4	0.871	0.316	0.000	VALID
X2.5	0.923	0.316	0.000	VALID
X2.6	0.895	0.316	0.000	VALID
X2.7	0.890	0.316	0.000	VALID
X2.8	0.750	0.316	0.000	VALID
X2.9	0.736	0.316	0.000	VALID
X2.10	0.675	0.316	0.000	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel IV.8 diperoleh uji validitas pada variable gaya kepemimpinan (X2) hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap pertanyaan dan bernilai positif, maka hasil penelitian gaya kepemimpinan (X2) ini adalah valid.

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	sig. (2- tailed)	keterangan
Y1	0.506	0.316	0.000	VALID
Y2	0.710	0.316	0.000	VALID
Y3	0.713	0.316	0.000	VALID
Y4	0.772	0.316	0.000	VALID
Y5	0.751	0.316	0.000	VALID
Y6	0.786	0.316	0.000	VALID
Y7	0.819	0.316	0.000	VALID
Y8	0.769	0.316	0.000	VALID
Y9	0.762	0.316	0.000	VALID
Y10	0.840	0.316	0.000	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel IV.9 hasil uji validitas pada variable dependent kinerja pegawai (Y) didapatkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap pertanyaannya dan bernilai positif. Maka hasil penelitian variable kinerja (Y) adalah valid.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.957	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.955	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.905	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Hasil tabel IV.10 tentang reliabilitas dalam studi ini memperoleh variabel kinerja (Y), gaya kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar $0,905 > 0,60$, $0,955 > 0,60$, dan $0,957 > 0,60$. Maka dapat dinyatakan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dianggap reliabel karena memenuhi kriteria konsistensi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	196.877.974
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.090
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel IV.11 hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov didapatkan *Asymp, Sig (2-tailed)* sebesar 0,098 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian temuan item pertanyaan dalam penelitian ini berdistribusi normal.


b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 6
Uji Heteroskedastisitas Dengan Rank Spearman's Rho

Correlations					
			Lingkunga n Kerja	Gaya Kepemimpina n	Unstandardize d Residual
Spearman' s rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.883**	.030
		Sig. (2- tailed)	.	.000	.858
		N	39	39	39
	Gaya Kepemimpina n	Correlation Coefficient	.883**	1.000	.066
		Sig. (2- tailed)	.000	.	.689
		N	39	39	39
	Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	.030	.066	1.000
		Sig. (2- tailed)	.858	.689	.
		N	39	39	39

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

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Tabel VI.12 Uji heteroskedastisitas dan metode spearmans'rho menghasilkan hasil yang memperlihatkan bahwa nilai (*2-tailed*) pada variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 0,858 dimana lebih besar dari nilai signifikan 0,05, sedangkan nilai (*2-tailed*) pada variabel gaya kepemimpinan (X2) adalah 0,689 yang juga lebih besar dari nilai pada 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikansinya melebihi nilai 0,05.

c. Uji Multikoloniartitas

Tabel IV. 7
Uji Multikoloniartitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.231	4.335	tidak terjadi multikoloniartitas
Gaya Kepemimpinan	0.231	4.335	tidak terjadi multikoloniartitas

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Tabel IV.13 hasil uji multikoloniartitas menunjukan bahwa nillai tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) adalah $0,231 > 0,10$ dengan nilai VIF kedua variabel tersebut adalah $4,335 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan tidaj terdappt gejala multikoloniartitas antara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dalam model penelitian ini



3. Uji Regresi Linear

Tabel IV. 8
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.439	2.869
Lingkungan Kerja	.410	.098
Gaya Kepemimpinan	.368	.129

a. Dependent Variable: Kinerja AR

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 9,439 hal ini dianggap bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) berada pada nilai nol atau tidak memberikan pengaruh, maka Kinerja Pegawai (Y) juga berada pada angka 9,439. Hal ini menunjukkan bahwa teridentifikasi adanya faktor tambahan di luar variabel yang diteliti memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai
- b. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,410. Artinya, terdapat hubungan linier positif antara kedua variabel tersebut di mana setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410 satuan. Sebaliknya, penurunan kualitas lingkungan kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dengan besaran yang sama
- c. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan X₂ memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Y dengan koefisien sebesar 0,368. Nilai ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,368. Namun, jika gaya kepemimpinan menurun, maka kinerja pegawai berpotensi mengalami penurunan.

4. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	3.290	.002
Lingkungan Kerja	4.173	.000
Gaya Kepemimpinan	2.847	.007

a. Dependent Variable: Kinerja AR

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

- a. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,137 > t_{tabel} 2,028$ serta tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel



Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *Account Representative* (Y).

- b. Sedangkan pada variabel kepemimpinan (X2) diperoleh $t_{hitung} 2,847 > t_{tabel} 2,028$ dengan taraf signifikansi $0,007 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel IV. 9
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	822.452	2	411.226	100.509	.000 ^b
	Residual	147.292	36	4.091		
	Total	969.744	38			

a. Dependent Variable: Kinerja AR

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Dari perhitungan tersebut diperoleh $f_{tabel} 3,25$ Dari hasil tersebut diketahui jika $f_{hitung} 100,509 > f_{tabel} 3,25$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, maka adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan perilaku pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) baik secara simultan maupun bersamaan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV. 10
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.840	202.273

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

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2025)

Nilai koefisien determinasi ditemukan 0.848 pada Tabel IV.19 Oleh karena itu, diketahui variabel lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), jika digabungkan atau digunakan secara bersamaan, memiliki dampak sebesar 84,8%, sedangkan sisanya memiliki dampak sebesar 15,2% karena faktor lain yang tidak dipertimbangkan oleh peneliti.

KESIMPULAN

Dari hasil temuan penulisan ini maka dapat disimpulkan antara lain :

- Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja *Account Representative* Kantor Pelayanan pajak Madya Tangerang secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,173 yang lebih besar dari $t_{tabel} 2,028$ serta tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.
- Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja *Account Representative* Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang secara parsial. Hal



ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,847 melebihi t_{tabel} 2,028 dengan tingkat signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05.

3. Hasil temuan secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 100,509 yang jauh melampaui F_{tabel} 3,25 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Account Representative* (Y) di Kantor Pelayanan Pajak Madya Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Adhi Kusuma, Ph. D., Ahmad Mustamil Khoiron, M. Pd., & Taofan Ali Achmadi. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). *The Influence Of The Work Environment And Leadership Style On Employee Performance At The Office Of Industry And Trade In The Province Of North Sumatera*. 2(1).
- Amelia, D., Karina, R., Simatupang, N., Sinuraya, B. J., & Rahmat, R. (2021). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Jne Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 11–24.
- Batubara, S. S., Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)*. 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V3i1.4581>
- Dwi, S., & Sonny, K. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan*. <http://www.ejournal-academia.org/index.php/renaissance>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i2.771>
- Fauzi, A., Bhayangkara, U., & Raya, J. (N.D.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm)*. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V4i1>
- Herawati Heny, & Ernawati Dwi. (2020). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 17 Bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tae Jong Indonesia*.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jki>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Irfan Syahrani, M., Stit Al-Aziziyah, D., Tgh Umar Abdul Aziz Kapek Gunung Sari Lombok Barat, J. I., & Pos, Kode. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa Stit Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3).



- Jaya, A. T. (N.D.-A). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Jaya, A. T. (N.D.-B). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Jopanda, H., & Msi, S. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* (Vol. 6).
- Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif Husen Waedoloh, G., Purwanta, H., & Ediyono, S. (N.D.). *Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret 2021 Shes: Conference Series 5 (1) (2022) 144-152*. <https://Jurnal.Uns.Ac.Id/Shes>
- Khairunnisa, T., Yulia, Y., & Atmaja, E. J. J. (2023). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Produk Tahu (Studi Kasus: Umkm Rumah Tah Kabupaten Bangka Barat). *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(2), 820. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jepa.2023.007.02.33>
- Lestari, D. (N.D.). *Kinerja Pegawai*. www.freepik.com
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/Manegggio.V3i2.5040>
- Nurhandayani, A. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Prayudi Ahmad. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8 Nomor 1.
- Rajagukguk, D. P., & Rani, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Frontliner Pt Bri Kc Tanah Abang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(1), 16–22. <https://doi.org/10.70052/Juma.V2i1.513>
- Revansyah Valleri Akbar, & Herudini Subariyanti. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/Jtear.V4i1.680>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (N.D.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Santi Sarip, & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*. <https://ejournal-jayabaya.id/manajemen-diversitas/article/view/83/63>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (Blockchain)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/Blogchain.V3i1.552>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.10>
- Suhartono, S., & Sari, A. C. (2023). Kemampuan Kualitas Audit Memoderasi Pengaruh Fraud Hexagon Terhadap Fraudulent Financial Statements. *Jurnal Bina Akuntansi*, 10(2), 732–757.



Suigyono. (2019). *Sugiyono - Kualitatif, Kuantitatif, R&D* (2019).

Teguh, M. T. S., Wulan, T. N., & Juansah, D. E. (2023). Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 5962–5974.

Wahyu, A., & Kemenkes Surakarta Jurusan Fisioterapi, P. (N.D.). *Item Number 3 (Thoraks Value 301), Item Number 4 (Lumbar Value 489) Item Number 5 (Pelvic 334)* (Issue 2).

Yenifitra, +148. +Jurnal+Leadership+Ajeng-Imam. (N.D.).