



## **Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten bogor**

Muhammad Tri Aji Saputro<sup>1</sup>, M. Azis Firdaus<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email: triajisaputro8@gmail.com

### **Abstrak**

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style and work environment together on the performance of employees of the Bogor Regency Regional Disaster Management Agency. The type of research used in this study is a quantitative approach. In this study, the sample used was the total population in the Regional Disaster Management Agency of Bogor Regency, a research sample of 50 employees. The results of the study showed. There is a partial significant influence between Leadership Style on Employee Performance at the Bogor Regency Regional Disaster Management Agency the results show that the Influence of Leadership Style on Employee Performance has a significant effect, that the result of the Tcount value is 3.262 and the P value is 0.001. There is a partial significant influence between the Work Environment on Employee Performance at the Bogor Regency Regional Disaster Management Agency, the influence of Work Environment variables on Employee Performance with the value of the Original sample (O) path coefficient of 0.429 and significant with values = 0.001 < 0.05 Ha2. There is a significant influence simultaneously between Leadership and Work Environment on Employee Performance at the Bogor Regency Regional Disaster Management Agency. The contribution given by Leadership Style and Work Environment simultaneously to Employee Performance The influence of exogenous variables of Leadership Style through Work Environment on Employee Performance variables shows a very significant relationship where the T value is calculated 3.262 Original sample (O) = 0.364 and significant with values = 0.001 < 0.05 Ha4.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Employee Performance.

### **1. Pendahuluan**

Pada dasarnya, sebuah organisasi bertransformasi, sumber daya manusia memiliki posisi dan peran yang sangat penting. Karyawan merupakan salah satu alat produktivitas yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi karena suatu organisasi tidak dapat secara efektif mencapai tujuannya tanpa sumberdaya manusia itu. Mengingat pentingnya mendukung karyawan dalam pekerjaan mereka, penting bagi seorang pemimpin untuk dapat melihat, mengamati, dan memahami situasi di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, seorang pemimpin memegang peranan yang penting dalam perkembangan reformasi birokrasi di Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan transformasi birokrasi menjadi lebih baik.

Miftah (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah norma perilaku yang digunakan ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki rencana dan bertindak bersama dengan anggota kelompok lainnya sesuai dengan rencana atau gaya tersebut. Kepemimpinan yang diterapkan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor

belum sepenuhnya dinyatakan baik, karena masih terdapat beberapa oknum pelaksana yang kurang menghargai kesempurnaan hasil kerja anak buahnya. Pada umumnya dengan adanya unsur-unsur tersebut, terlalu mudah menyepakati suatu produk kerja tanpa memperhatikan standar kerja, dan ada juga beberapa pemimpin yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dimana mereka sering mendelegasikan suatu tanggung jawab kepada orang lain atau dengan kata lain tidak terlalu peduli dengan keadaan atau situasi yang muncul dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor Pertukaran Udara, faktor kebisingan dan faktor keamanan. indikatorindikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator - indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti

keadaan lingkungan kerja suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Menurut Sutrisno (2016) Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor memiliki sumber daya manusia yang memiliki tugas masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk terlaksananya seluruh tugas – tugas dengan baik, organisasi memerlukan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan. Sebagai karyawan setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu pengukur kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya masalah tingkat kehadiran tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang adadi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor”**

#### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang memberikan informasi disertai dengan bilangan atau berbentuk angka. Data diperoleh dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

#### Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka

dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

**1) Data Primer** Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang diolah secara sistematis dan disusun menjadi informasi yang penting dan bermanfaat bagi peneliti maupun perusahaan

**2) Data Sekunder** Menurut Sugiyono (2013) dalam Tanujaya (2017) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi, artikel, literatur dan sejarah perusahaan

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini peneliti melakukan pengamatan dan juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut :

##### 1) Wawancara

Wawancara adalah melakukan percakapan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana pewawancara mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang menjawab pertanyaan tersebut. Wawancara ini dilakukan dengan karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor.

##### 2) Kuisioner

Adalah daftar pertanyaan yang berisi berbagai pertanyaan tentang penelitian yang terkait, dengan cara membagikan atau menyebarluaskan kuisioner kepada Responden yang menjadi objeknya.

##### 3) Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan melakukan peninjauan dan pengamatan terhadap kegiatan yang berlangsung. Dan dari hasil observasi tersebut maka peneliti dapat mengambil kesimpulan mengenai data yang dibutuhkan yang sesuai dengan judul proposal skripsi.

##### 4) Studi Pustaka

Metode pustaka merupakan metode yang digunakan untuk menghimpun informasi relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Dari atau informasi tersebut bersumber dari bukubuku, jurnal ilmiah yang dikemukakan oleh para ahli dan sumber lainnya yang membahas objek yang sama.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu sedangkan Sampel menurut Arikunto (2013) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi

yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

### Metode Analisis Data

Jenis dan teknik pengumpulan data pada bagian ini berisi penjelasan tentang jenis data dan cara pengumpulan data tersebut.

### Analisis SEM

Menurut Ghozali (2014) menjelaskan model persamaan struktural (Structural Equation Modeling) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan untuk menutupi kelemahan metode regresi. SEM terbagi menjadi dua pendekatan, yaitu Covariance Based SEM (CBSEM) dan Variance Based SEM atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Squares (PLS).

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian (pernyataan dalam kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Semakin tinggi nilai validitas maka semakin valid sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan software SmartPLS 4.0 adalah :

#### 1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur – pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Rule of thumb yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut:

#### Loading Factor

Nilai loading factor antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen.

#### Average Variance Extracted (AVE) > 0.50

#### 2. Validitas Discriminant (Discriminant Validity)

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur – pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas discriminant dengan indikator reflektif diligar dari cross loading untuk setiap variabel harus > 0.70 (Ghozali, 2021).

### Uji Reliabilitas

Uji Realiabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur realibilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat.

#### 1) Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR .60 – 0.70 masih dapat diterima untuk exploratory research (Ghozali, 2021)

#### 2) Cronbach's Alfa

Cronbach's Alfa digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa > 0.60 masih dapat diterima untuk exploratory research.

### Uji Nilai R2

Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat nilai R- squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Rule of thumb untuk nilai R-squares adalah nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali, 2021)

### Uji Signifikansi (Two-tailed)

Uji Signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). Uji signifikansi dilakukan dengan prosedur bootstrapping dalam software SmartPls 4.0. Prosedur bootsrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali (Ghozali, 2021). Rule of thumb nilai signifikansi (two-tailed) adalah sebagai berikut : T-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%) dan 2.58 (significance level = 1%) Uji Asumsi Klasik

#### 1) Asumsi Normalitas

Asumsi Normalitas dilakukan secara univariate dan multivariate. Kriteria dalam uji normalitas univariate dan multivariate menggunakan nilai P- Value dari skewness dan kurtosis.

#### 2) Asumsi Outlier

Outlier multivariate diidentifikasi dengan menghitung P-Value dari jarak mahalobis (mahalonobis distance). Kriteria nilai P-Value untuk outlier multivariate adalah  $\leq 0,001$ .

#### 3) Asumsi Multikolinearitas

Kriteria yang digunakan dalam asumsi multikolinearitas adalah nilai tolerance dan nilai Variant Inflation Factory (VIF). Apabila nilai tolerance < 1 dan nilai VIF < 10 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel – variabel independent bebas multikolinieritas (Ghozali, 2017).

**3. Hasil dan Pembahasan**

Dalam proses pengambilan data mengenai yang bersangkutan dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor yaitu tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 50 karyawan. Daftar yang diajukan kepada responden ini bersifat tertutup dengan jawaban yang disediakan oleh penulis. Jumlah pertanyaan yang ada dikuisisioner yaitu ada 30 soal yang nantinya akan dijawab oleh responden.

**Klasifikasi Responden**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-25 Tahun	25	50.0
	25-35 Tahun	10	20.0
	36-45 Tahun	12	24.0
	46-55 Tahun	3	6.0
	Total	50	100.0

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, 23**

Berdasarkan tabel diatas terlihat responden yang berumur 20-25 tahun yaitu berjumlah 25 orang atau (50.0%), sedangkan responden yang berumur 25-35 tahun yaitu berjumlah 10 atau (20.0%), sedangkan responden yang berumur 36-45 tahun berjumlah 12 orang atau (24.0%), sedangkan responden yang berumur 46-55 tahun yaitu berjumlah 3 atau (6.0%) dari total 50 responden.

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis**

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	31	62.0
	Perempuan	19	38.0
	Total	50	100.0

**Kelamin**

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, 23**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 31 orang atau (62.0%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 19 orang atau (38.0%) dari total 50 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin sebagian besar responden pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bogor adalah laki-laki.

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SLTA	22	44.0
	D1/D2/D3	5	10.0
	S1/S2/S3	23	46.0
	Total	50	100.0

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, 23**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat pendidikan terakhir responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 22 orang (44,0%), sedangkan yang berpendidikan D1/D2/D3 berjumlah 5 orang (10,0%), dan yang berpendidikan S1/S2/S3 berjumlah 23 orang (46,0%), dari total keseluruhan 50 responden.

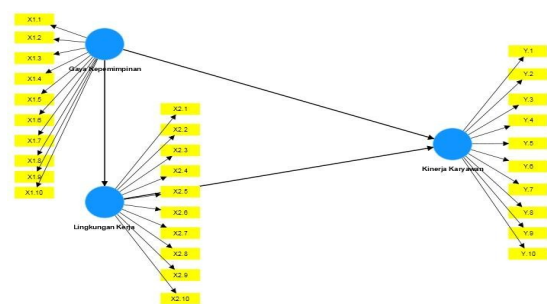
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-5 Tahun	33	66.0
	5-10 Tahun	9	18.0
	10-20 Tahun	7	14.0
	20 Tahun	1	2.0
	Total	50	100.0

**Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 26, 23**

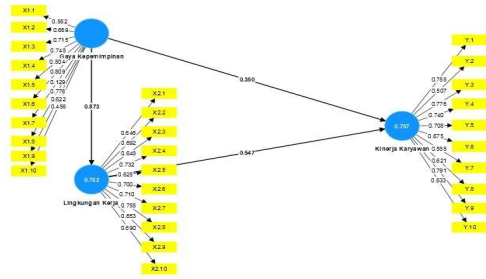
Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden, terlihat bahwa responden yang dalam lama bekerja 1-5 tahun yaitu berjumlah 33 orang (66,0%), sedangkan dalam lama bekerja 5-10 tahun yaitu berjumlah 9 orang (18,0%), sedangkan dalam lama bekerja 10-20 tahun berjumlah 7 orang (14,0%), sedangkan dalam lama bekerja 20 tahun yaitu berjumlah 1 orang (2,0%), dari total keseluruhan 50 responden.

**Analisis Kausal**



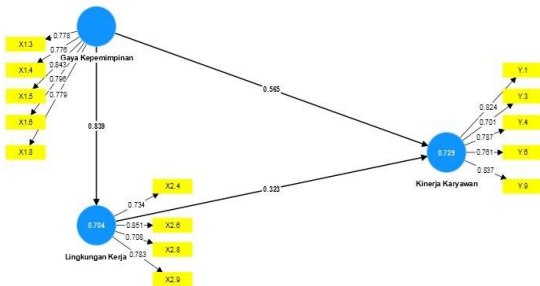
Gambar 1 Model Awal Outer Loading

**Analisis Outer Loading Factor**



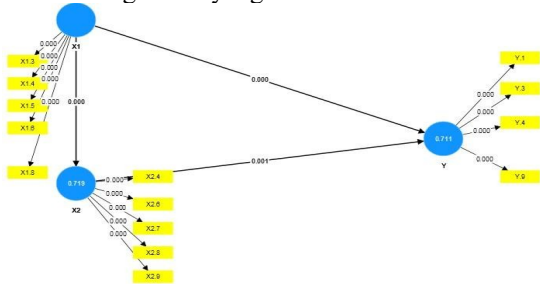
Gambar 2 Hasil Outer Loading Pertama

Dari hasil analisis outer loading yang ditunjukkan oleh gambar diatas terlihat bahwa sebanyak 30 dari keseluruhan variabel, sebanyak 14 memiliki nilai lebih besar dari 0.7, dan sebanyak 16 variabel memiliki nilai dibawah 0.7.



Gambar 3 Hasil Outer Loading Factor setelah Drop Kedua

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan sebanyak 16 item diantaranya X1.1, X1.2, X1.7, X1.9, X1.10, X2.1, X2.2, X2.3, X2.5, X2.7, X2.10, Y2, Y5, Y7, Y8, Y10 tidak ada lagi nilai loading factor yang berada dibawah 0.7.



Gambar 4 Hasil outer setelah estimasi ulang

Setelah melakukan bootstrapping untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). Uji signifikansi dilakukan dengan prosedur bootstrapping dalam software SmartPls 4.0. Prosedur bootsrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali (Ghozali, 2021). Rule of thumb nilai signifikansi (two-tailed) adalah sebagai berikut :

T-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%) dan 2.58 (significance level = 1%). Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar di atas.

**Uji Outer Model dan Analisi Uji Inner Model Hasil Uji Validity dan Reability**

Cronbach's alpha	(rho_a)	(rho_c)	(AVE)
0.854	0.856	0.895	0.631
0.801	0.804	0.863	0.557
0.822	0.829	0.882	0.653

Sumber : Olahdata SmartPls,2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai variance (AVE) memiliki nilai 0.631 dengan nilai AVE disarankan harus melebihi dari 0.50 memiliki arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan adalah valid. Semakin tinggi nilai dari AVE yang dihasilkan maka semakin kuat penelitian tersebut.

**Hasil Uji R-Square**

	R-square	Adjusted R-square
Lingkungan Kerja	0.719	0.713
Kinerja Karyawan	0.711	0.698

Sumber: Olahdata SmartPls,2023

Dari tabel diatas mempunyai nilai R-square X2 0.719 dan Y 0.711, perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjalankan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terdapat variabel laten endogen, apakah memiliki pengaruh yang substantive.

**Path Coeficiens ( Koefisien Jalur)**

Path Coeficiens melalui nilai Thitung dan P Values. Hasil pengujian menunjukkan tiga jalur memiliki pengaruh positif dan signifikan dari nilai Thitung >1.96 dan P Values < 0.005.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	(STD EV)	( O/STD EV)	P values
X1 -> X2	0.848	0.851	0	15	0.000
X1 -> Y	0.448	0.452	0	3	0.000
X2 -> Y	0.991	0.991	0	9	0.000

->Y			1 2 7	5 3 2	
X2->Y	0.429	0.428	0 1 3 0	3 3 0 9	0.001

Sumber : Olahdata SmartPls,2023

Dari table diatas dapat dijelaskan pengaruh antara variabel X1 ->X2, X1 -> Y dan X2 -> Y sebagai berikut:

Pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja koefisien jalur Original sample (O) 0.848 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisiensi jalur Original sample (O) 0.448 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur Original sample (O) 0.429 dan signifikan dengan nilai values = 0.001 < 0.05.

**Indirect Effect**

Pengaruh tidak langsung variable eksogen dengan variable endogen,nilai Thitung < 1.96 dan nilai P Values > 0.05. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan, Menunjukkan bahwa hasil dari nilai Thitung 3.262 dan nilai P Values 0.001.

**Indirect Effect**

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	(STDEV)	( O/STDEV )	P values
X1->X2->Y	0.364	0.363	0.111	3.262	0.001

Sumber : Olahdata SmartPls,2023

Dari table diatas dapat dilihat pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan melalui Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dimana nilai T hitung 3.262 Original sample (O) = 0.364 dan signifikan dengan nilai values=0.001 < 0.05.

Nilai Original sample (O) menunjukkan kekuatan pengaruh dan hubungan antar variabel eksogen terhadap endogen, melalui Lingkungan Kerja sebesar 0.364 yang dimana nilai tersebut bisa dikatakan moderat.

Adanya kesamaan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohim (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi kasus pada Pabrik Gula Djombang) Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara tidak langsung, yaitu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (mediasi).

*Pembahasan Penelitian*

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap lingkungan Kerja BPBDKAB BOGOR**

Hasil analisis menunjukkan Pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan terhadap endogen Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan terhadap endogenLingkungan Kerja koefisien jalur Original sample (O) 0.848 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05. Maka hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tuage (2014) meneliti tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud memperoleh hasil gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pelatihan.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPBDKAB BOGOR*

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisiensi jalur Original sample (O) 0.448 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05 Adanya kesamaan dalam hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Posuma (2013) meneliti tentang Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuysang manado memperoleh hasil kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BPBDKAB BOGOR*

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur Original sample (O) 0.429 dan signifikan dengan nilai values = 0.001 < 0.05. Adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siagian, Khair (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja Karyawan BPBD KAB BOGOR**

Pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan melalui Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dimana nilai T hitung 3.262 Original sample (O) = 0.364 dan signifikan dengan nilai values = 0.001 < 0.05. Nilai Original sample (O) menunjukkan kekuatan pengaruh dan hubungan antar variabel eksogen terhadap endogen, melalui Lingkungan Kerja sebesar 0.364 yang dimana nilai tersebut bisa dikatakan moderat adanya kesamaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tuage (2014) meneliti tentang Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud memperoleh hasil gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Bertujuan untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekda kabupaten kepulauan talaud.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel eksogen Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja koefisien jalur Original sample (O) 0.848 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05 sehingga kedua pengaruh variabel memperoleh hasil signifikan.

Ada pengaruh positif dan signifikan Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur Original sample (O) 0.448 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05 yg dikaji di penelitian ini.

Ada pengaruh positif dan signifikan Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur Original sample (O) 0.429 dan signifikan dengan nilai values = 0.001 < 0.05.

Ada pengaruh positif dan signifikan Pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan melalui Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dimana nilai T hitung 3.262 Original sample (O) = 0.364 dan signifikan dengan nilai values = 0.001 < 0.05. Nilai Original sample (O) menunjukkan kekuatan pengaruh dan hubungan antar variabel eksogen terhadap endogen, melalui Lingkungan Kerja {X2} sebesar 0.364 yang dimana nilai tersebut bisa dikatakan moderat.

#### **Reference**

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/10.21070/Jbmp.V2i1.837>
- Darmawan, A., Kustian, N., & Rahayu, W. (2018). Implementasi Data Mining Menggunakan Model SVM Untuk Prediksi Kepuasan Pengunjung Taman Tabebuaya. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 2(3), 299 .
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaili, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR*, 7(1), 90.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang*. Penerbit Andi.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. 3(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2020). Analisis Sem (Structural Equation Modelling) Dengan Smartpls (Partial Least Square).
- Haryono, D. H. S., Pd, M., & Wardoyo, P. (2019). *Structural Equation Modeling*. 1–306
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat [Preprint]. *Ina-Rxiv*. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/Bzq75>

- Mustagfiroh, H., & Nugroho, A. H. D. (2023). Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Fraud Pentagon Studi Empiris Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2019-202. 6(1), 389–410. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Siagian, T. S., Khair, H., & Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju
- Sm, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (T.T.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Essentra Indonesia, Sidoarjo).
- Suryanto, E. (2016). Analisis Kesalahan Penggunaan Bahasa Indonesia Dalam Laporan Hasil Observasi Pada Siswa Smp. 4.
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/Publicpolicy.V1.II.P14-32>
- Suryanto, E. (2016). Analisis Kesalahan Penggunaan Bahasa Indonesia Dalam Laporan Hasil Observasi Pada Siswa Smp. 4.
- Tanujaya, C. (2017). Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffecin. 2.
- Zagoto, M. M., Yarni, N., & Dakhi, O. (2019). Perbedaan Individu Dari Gaya Belajarnya Serta Implikasinya Dalam Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 259–265. <https://doi.org/10.31004/Jrpp.V2i2.481>