

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AKB) KOTA SERANG

Nurul luthfiyah<sup>1</sup>, Gunarda, S.Pd., M.M.<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang  
Email : [nurulluthfiyah447@gmail.com](mailto:nurulluthfiyah447@gmail.com)

### ABSTRACT

**Purpose.** The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning (DP3AKB) of Serang City, both partially and simultaneously.

**Methods.** The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study were employees of DP3AKB) of Serang City. The number of samples used was 67 respondents. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and F test.

**Result.** The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning (DP3AKB) of Serang City, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 20.858 + 0.479X_1$ . The correlation value is 0.650 (strong relationship). The determination coefficient value is 42.2%. The calculated t value is 6.896 > t table 1.977 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . There is a positive and significant influence of the Work Environment on Employee performance at the Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning Service (DP3AKB) of Serang City. This can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 17.668 + 0.702X_2$ . The correlation value is 0.697 (strong relationship). The coefficient of determination value is 48.5%. The calculated t value is 7.829 > t table 1.977 with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, there is a positive and significant influence of Leadership and Work Environment on Employee performance at the Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning Service (DP3AKB) of Serang City. This can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 13.314 + 0.277X_1 + 0.487X_2$ . The correlation value is 0.762 (strong relationship). The coefficient of determination value is 58.1%. The Fcount value is 61.297 > Ftable 3.99 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .

**Implications.** Leadership and Work Environment simultaneously affect Employee Performance at the Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning Service (DP3AKB) of Serang City, so the implication of this study is that improving employee performance can be done by leaders providing appropriate motivation and direction to employees and a comfortable work environment for employees.

**Keywords.** Leadership; Work Environment; Employee Performance

### ABSTRAK

**Tujuan.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang baik secara parsial maupun simultan.

**Metode.** Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan DP3AKB) Kota Serang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak sebanyak 67 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F.

**Hasil.** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y=20,858+0,479X1$ . Nilai korelasi sebesar 0,650 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 42,2%. Nilai thitung 6,896 > ttabel 1,977 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y=17,668+0,702X2$ . Nilai korelasi sebesar 0,697 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 48,5%. Nilai thitung 7,829 > ttabel 1,977 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y=13,314+0,277X1+0,487X2$ . Nilai korelasi sebesar 0,762 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1%. Nilai Fhitung 61,297 > Ftabel 3,99 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

**Implikasi.** Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang, sehingga implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemimpin memberikan motivasi dan arahan yang tepat kepada pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

**Kata Kunci.** Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Perusahaan unggul adalah perusahaan yang pencapaian target kerjanya yang tercapai, namun pencapaian target kerja didukung oleh kompetensi, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu juga kualitas dan pengetahuan SDM di bidang publik maupun swasta sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting tidak hanya sebagai pegawai yang menjalankan tugas, namun juga sebagai pendorong inovasi dan pengambilan keputusan strategis yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam rangka mencapai produktivitas yang tinggi, manajemen SDM yang baik tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga pada pengembangan aspek- aspek yang meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan loyalitas mereka. Dengan demikian, peran manajemen SDM menjadi sangat penting dalam menentukan bagaimana produktivitas dapat dioptimalkan demi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut bagaimana aspek-aspek manajemen SDM dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan bagaimana organisasi dapat menerapkan strategi yang efektif dalam pengelolaan SDM untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang adalah dinas yang berada di bawah Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan juga dibawah BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional). DP3AKB Kota Serang merupakan salah satu SKPD di kota Serang. DP3AKB memiliki visi Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pimpinan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang terkait kinerja pegawai ternyata pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang masi belum ideal mengingat masi banyaknya pegawai yang kurang baik dalam pencapaian target kerja ataupun pelaksanaan tugas.

Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dapat dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Seperti fenomena yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang, sehubungan dengan kepemimpinan antara lain kurangnya inisiatif dari pegawai karena hanya mengikuti arahan pemimpin tanpa memiliki kesempatan untuk memberikan ide dan masukan. Dengan gaya kepemimpinan yang mampu disesuaikan dengan karakter serta bersimpati terhadap pegawai, maka akan meminimalisir terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai, karena jika pemimpin selalu memaksakan kehendaknya akan membuat pegawai merasa tertekan dan tidak dapat bekerja dengan baik. Permasalah Pemimpin inilah yang seharusnya juga diperhatikan oleh instansi DP3AKB Kota Serang, karena sejatinya memiliki pengaruh yang cukup besar bagi tercapaian kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan dalam menurunnya kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang yaitu factor lingkungan kerja. Pada dasarnya lingkungan kerja akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa nyaman ketika bekerja kalau didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan, oleh karena itu untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja

yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Kepemimpinan

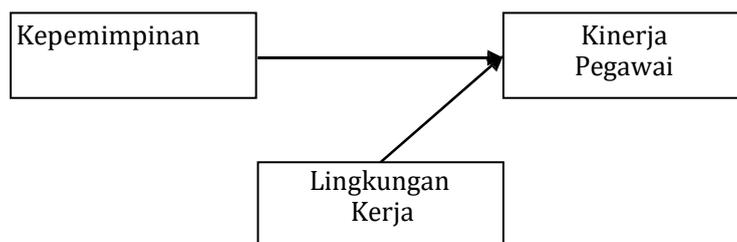
Menurut Nawawi (2016: 23) “ kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut”.

### Lingkungan Kerja

Menurut Lewis, dkk (2020:124) “ lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan”.

### Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:172) “ kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) “Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang. Jl. Kolonel Tubagus Suwandi, Lontarbaru, Kec. Serang, Kota Serang, Banten, 42115.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Serang yang berjumlah 67 orang dijadikan sampel. Dalam penelitian ini cara perhitungan ukuran sampel yang digunakan adalah teknik jenuh yang dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini seluruh populasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Serang yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	r <sub>hitu</sub>	r <sub>tab</sub>	Keputusan
P1	0.684	0,240	Valid
P2	0.722	0,240	Valid
P3	0.758	0,240	Valid
P4	0.858	0,240	Valid
P5	0.858	0,240	Valid
P6	0.892	0,240	Valid
P7	0.928	0,240	Valid
P8	0.922	0,240	Valid
P9	0.915	0,240	Valid
P10	0.895	0,240	Valid

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	r <sub>hitu</sub>	r <sub>tab</sub>	Keputusan
P1	0.808	0,240	Valid
P2	0.796	0,240	Valid
P3	0.799	0,240	Valid
P4	0.891	0,240	Valid
P5	0.880	0,240	Valid
P6	0.874	0,240	Valid
P7	0.830	0,240	Valid
P8	0.730	0,240	Valid

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	r <sub>hitu</sub>	r <sub>tab</sub>	Keputusan
P1	0.903	0,240	Valid
P2	0.873	0,240	Valid
P3	0.679	0,240	Valid
P4	0.734	0,240	Valid
P5	0.845	0,240	Valid
P6	0.863	0,240	Valid
P7	0.852	0,240	Valid
P8	0.876	0,240	Valid
P9	0.896	0,240	Valid
P10	0.844	0,240	Valid

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 28 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,240 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

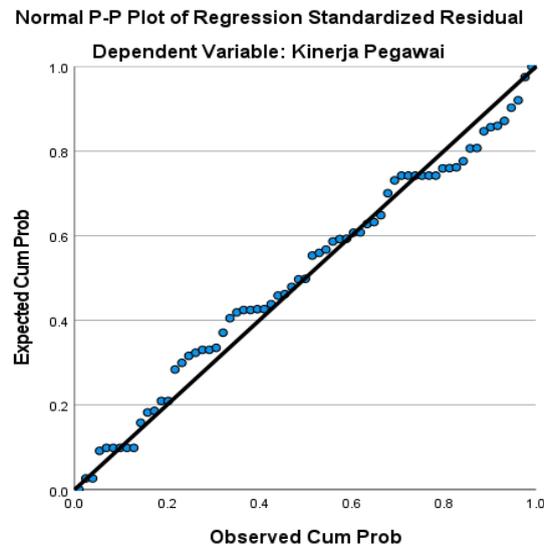
No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	0,956	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,932	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,949	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



**Gambar 1**  
**Uji Normalitas P-P Plot**  
(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024)

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran

yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.314	2.948		4.516	<.001	7.424	19.204					
	Kepemimpinan	.277	.072	.376	3.824	<.001	.132	.422	.650	.431	.309	.678	1.474
	Lingkungan Kerja	.487	.099	.484	4.922	<.001	.290	.685	.697	.524	.398	.678	1.474

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,678 > 0,10$  dan nilai VIF variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar  $1,474 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji**  
**Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.465	1.921		2.845	.006
	Kepemimpinan	-.061	.047	-.193	-1.292	.201
	Lingkungan Kerja	.025	.064	.058	.387	.700

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

### Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.314	2.948		4.516	<.001
	Kepemimpinan	.277	.072	.376	3.824	<.001
	Lingkungan Kerja	.487	.099	.484	4.922	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :  $Y = 13,314 + 0,277X_1 + 0,487X_2$ . Konstanta sebesar 13,314 artinya jika variabel Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja Pegawai akan tetap bernilai sebesar 13,314. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,277, artinya jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,277. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,487, artinya jika variabel Lingkungan Kerja bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,487.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 7**  
**Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.568	5.157	1.641

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,762, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.568	5.157	1.641

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,581 yang artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, fasilitas kerja, Kenyamanan dalam bekerja dan sebagainya.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 9**  
**Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.858	2.934		7.109	<.001
	Kepemimpinan	.479	.069	.650	6.896	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9, tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 6,896 > ttabel 1,977 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima menandakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang.

**Tabel 10**  
**Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.668	2.991		5.907	<.001
	Lingkungan Kerja	.702	.090	.697	7.829	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10, tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 7,829 > t_{tabel} 1,977$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang.

### Uji Hipotesis Simultan

**Tabel 11 Uji F hitung**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971.733	1	1971.733	61.297	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	2090.834	65	32.167		
	Total	4062.567	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai  $F_{hitung} 61,297 > F_{tabel} 3,99$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y=20,858+0,479X_1$  Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 20,858 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja pegawai ( $Y$ ) akan tetap bernilai 20,858. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,479 (positif) yaitu menunjukkan

pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,479 satuan. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan sebesar 0,650 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,422 yang artinya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  6,896 >  $t_{tabel}$  1,977 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,668 + 0,702X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 17,668 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan tetap bernilai 17,668. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,702 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0,702 satuan. Nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,697 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,485 yang artinya Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  7,829 >  $t_{tabel}$  1,977 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 13,314 + 0,277X_1 + 0,487X_2$ . Konstanta sebesar 13,314 artinya jika variabel Kepemimpinan dan variabel Lingkungan Kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja Pegawai akan tetap bernilai sebesar 13,314. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,277, artinya jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,277. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,487, artinya jika variabel Lingkungan Kerja bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,487. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,762, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepemimpinan

dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,581 yang artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, fasilitas kerja, Kenyamanan dalam bekerja dan sebagainya. Nilai  $F_{hitung} 61,297 > F_{tabel} 3,99$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang.

### **Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian yang peneliti lakukan masih memiliki berbagai kekurangan karena adanya keterbatasan yang peneliti temukan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian yang penulis sampaikan diakhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Peneliti hanya menganalisis pengaruh dari dua variabel independen yaitu variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai misalnya faktor Kompensasi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y=20,858+0,479X_1$ . Nilai korelasi sebesar 0,650 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 42,2%. Nilai  $t_{hitung} 6,896 > t_{tabel} 1,977$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y=17,668+0,702X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,697 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 48,5%. Nilai  $t_{hitung} 7,829 > t_{tabel} 1,977$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Serang hal tersebut dapat dibuktikan dari

persamaan regresi linier berganda  $Y=13,314+0,277X_1+0,487X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,762 (hubungan kuat).. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1%. Nilai Fhitung 61,297 > Ftabel 3,99 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Fahmi. *Pengantar Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jennings, dkk (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mathis, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bui Aksara. Bandung
- Nawawi, Ismail. (2016). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta. Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta : Media.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Arcan.
- Siagian, Sondang P, (2018), *Teori Dan, penempatan, Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (ketiga)*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, EDY. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta : Kencana.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar