

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN B BANDAR LAMPUNG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MEDIUM CUSTOMS AND EXCISE OFFICE TYPE B BANDAR LAMPUNG

Agung Satyowiro Utomo^{*}, Ahiruddin²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

^{*}Correspondence : agung.030489@gmail.com

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 56 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 67,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 58,5%. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, dengan tingkat pengaruh sebesar 71,6%

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja, Regresi

Abstract

This study aims to determine the impact of leadership style on employee performance, the impact of the work environment on employee performance, and the combined effect of leadership style and work environment on the performance of employees at the Medium Customs and Excise Office Type B Bandar Lampung. The research employs a descriptive quantitative method, which involves using numerical data. The analysis includes simple and multiple regression. The study involved 56 respondents. The data analysis reveals that leadership style (X_1) significantly influences employee performance (Y) at the Medium Customs and Excise Office Type B Bandar Lampung, with an effect level (R-square) of 67.6%. The work environment (X_2) also has a significant effect on employee performance (Y) at the same office, with an influence level of 58.5%. Furthermore, the combined effect of leadership style (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y) is 71.6%.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Performance, Regression

PENDAHULUAN

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan kunci dalam mengarahkan, memotivasi, dan membimbing para pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja, komitmen, dan loyalitas pegawai. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya motivasi, munculnya konflik internal, dan akhirnya, menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, pemilihan dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal.

Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi, termasuk gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan transformasional. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan otoriter, misalnya, mungkin efektif dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, tetapi dapat menghambat kreativitas dan inisiatif pegawai. Sementara

itu, gaya kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, namun bisa memakan waktu lebih lama untuk mencapai konsensus.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas dan tujuan yang mulia. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan pegawai, mendorong inovasi, serta menciptakan iklim kerja yang penuh semangat dan komitmen tinggi. Dalam konteks Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai, gaya kepemimpinan transformasional dapat sangat efektif dalam menghadapi tantangan kompleksitas regulasi dan peningkatan tuntutan layanan publik, karena pemimpin mampu membawa perubahan positif dan memotivasi pegawai untuk melampaui harapan mereka sendiri.

Namun, hasil di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2023 masih belum optimal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Program Kerja Tahun 2023

No	Program Kerja	Dalam Persentase (%)		Ket
		Target	Realisasi	
1	Triwulan I	100	85	
2	Triwulan II	100	90	
3	Triwulan III	100	95	
4	Triwulan IV	100	90	

Sumber: Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa masih ada tugas dan fungsi yang belum diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung masih kurang. Di lingkungan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, terdapat kekhawatiran bahwa gaya kepemimpinan

yang diterapkan saat ini belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai. Beberapa pegawai mengungkapkan adanya kurangnya arahan yang jelas, komunikasi yang kurang efektif, serta ketidakpuasan terhadap cara pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penyesuaian gaya kepemimpinan untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan benar-benar mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis. Aspek fisik meliputi kenyamanan dan keselamatan di tempat kerja, seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan fasilitas kerja. Aspek sosial mencakup hubungan antarpegawai, suasana kerja yang harmonis, serta dukungan dari rekan kerja. Sementara aspek psikologis mencakup perasaan aman, pengakuan, dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya semangat kerja. Di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, lingkungan kerja dilaporkan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti fasilitas yang kurang memadai, tekanan kerja yang tinggi, serta kurangnya dukungan emosional dari atasan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Atas dasar kondisi yang disampaikan pada latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan peneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung”.

KAJIAN TEORI

Menurut Hidayat et al. (2024), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang

dipakai oleh individu ketika individu itu mencoba mengarahkan sikap pihak lain semacam yang dirinya ketahui, dengan maksud menyamakan pemikiran di antara pihak-pihak tersebut.

Menurut As'ad (2013:174), lingkungan adalah semua elemen dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi seseorang. Kegiatan manusia, baik fisik maupun mental, didasarkan pada kecenderungan alami dan memiliki tujuan, yaitu mencapai kepuasan.

Yullyanti (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah upaya untuk meningkatkan standar organisasi. Kinerja preventif dan korektif adalah dua kategori kinerja. Kinerja preventif berarti mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan pedoman kerja. Dengan melakukan tindakan preventif, karyawan dapat menghindari peraturan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan di laksanakan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 01 Juli sampai dengan 31 Juli 2024, dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden penelitian.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan

mempelajari serta dokumen lembaga organisasi dimana peneliti melakukan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti (Pranatawijaya et al., 2019).

2. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara

mendekati objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2013).

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiyono, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

1. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Gaya Kepemimpinan (X_1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,356	3,029		2,099	,041
GAYA KEPEMIMPINAN	,821	,077	,822	10,611	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Rumus untuk mencari t_{tabel} :

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2, n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,1/2, 56-1-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05, 54)$$

Keterangan:

α = Tingkat signifikan penelitian, dalam hal ini 0,1

n = jumlah sampel yang digunakan, dalam hal ini adalah 56 responden

k = variabel independent, dalam hal ini ada 1 variabel yaitu gaya kepemimpinan

$df \text{ residual}$ = derajat kebebasan nilai

residual

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 10,611. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,1 yaitu 1,674, maka t_{hitung} 10,611 > t_{tabel} 1,674 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 6,356 + 0,821 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai

sebesar 0,821 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.670	2,097

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,822 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 67,6%, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,676 \times 100\% = 67,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai

b. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,718	3,528		2,187	,033
LINGKUNGAN KERJA	,787	,090	,765	8,719	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Rumus untuk mencari t_{tabel} :

$t_{\text{tabel}} = (\alpha/2, n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$

$t_{\text{tabel}} = (0,1/2, 56-1-1)$

$t_{\text{tabel}} = (0,05, 54)$

Keterangan:

α = Tingkat signifikan penelitian, dalam hal ini 0,1

n = jumlah sampel yang digunakan,

dalam hal ini adalah 56 responden

k = variabel independent, dalam hal ini ada 1 variabel yaitu lingkungan kerja

df residual = derajat kebebasan nilai residual

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8,719. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,1 yaitu 1,674, maka t_{hitung} 8,719 > t_{tabel} 1,674 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel

Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 7,718 + 0,787 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 0,787 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.577	2,374

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Hasil perhitungan tingkat korelasi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan penelitian ini.

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,765 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,585 \times 100\% = 58,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,5%, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan

c. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	524,64	2	262,32	66,77	.000 ^b
Residual	208,21	5	3,929	4	
Total	732,85	7			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Rumus untuk mencari F_{tabel} :

$$F_{\text{tabel}} = (k, n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2, 56-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2, 54)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang digunakan, dalam hal ini adalah 56 responden

k = variabel independent, dalam hal ini ada 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 66,774 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,40 maka Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.705	1,982

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,846 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = $0,716 \times 100\% = 71,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 71,6 %

dan sisanya sebesar 28,4 % disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda (X_1 dan X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 8. Perhitungan Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	33	3,2	82	3,0		1,0	,2
	GAYA KEPEMIMPINAN	4	,57	6	,11	,575	47	4,9
	LINGKUNG AN KERJA	7	,32	0	,12	,318	33	2,7
							99	,0
							00	,0
							09	,0

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah $Y = 3,233 + 0,574 X_1 + 0,327 X_2$. Model regresi yang diperoleh mempunyai arti sebagai berikut:

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,574 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,327 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,574$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,327$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja hampir sama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 10,611. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,1 yaitu 1,674, maka t_{hitung} 10,611 > t_{tabel} 1,674 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh

terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Persamaan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 6,356 + 0,821 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Gaya Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 0,821 point.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,822 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,676 \times 100\% = 67,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 67,6%, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi berbagai aspek dari kinerja pegawai,

termasuk motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat keterlibatan pegawai.

1. **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan visi jangka panjang, inspirasi, dan penghargaan dapat membuat pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. **Produktivitas:** Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka. Pemimpin yang otoriter mungkin menuntut hasil yang cepat, tetapi jika tidak disertai dengan dukungan yang memadai, hal ini bisa menurunkan produktivitas dalam jangka panjang.
3. **Keterlibatan Pegawai:** Gaya kepemimpinan yang inklusif dan berbasis pada kolaborasi dapat meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.
4. **Pengembangan Kompetensi:** Pemimpin yang berperan sebagai mentor dan pelatih sering kali mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan membantu mereka mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh ini tentunya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti karakteristik pegawai, budaya organisasi, dan kondisi

lingkungan kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang paling efektif mungkin berbeda-beda tergantung pada konteks spesifik organisasi dan kebutuhan pegawainya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8,719. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,1 yaitu 1,674, maka t_{hitung} 8,719 > t_{tabel} 1,674 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 7,718 + 0,787 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 0,787 point.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,765 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 = $0,585 \times 100\% = 58,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,5%,

sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memperoleh kinerja pegawai yang baik pula sedangkan dengan lingkungan yang rendah akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan teori Nitisemito (2000 :183) yang menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 66,774 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,40. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,846 termasuk dalam kategori sangat kuat. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung

sebesar 71,6% dan sisanya sebesar 28,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, karena selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Pegawai. Agar kita dapat mencapai kinerja Pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut. Kinerja Pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2022. *Buku Pedoman Penulisan dan Bimbingan Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Ahiruddin, dkk. 2021. The Effect Of Teacher Welfare, Work Motivation And Competency On The Performance Of SMPN Teachers In Tulang Bawang District
- Anisah, Tri. Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal BENING, Universitas Riau Kepulauan Batam Vol 6 No 2*, (2019)
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta. Rineka Cipta,
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI Vol. 1, No. 4 2015*.
- Damayanti, Shinta Dewi. Habe, Hazairin. Kawulusan, Bovie. 2022. Pengaruh

- Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No.1 (2022)*
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Handoko,T.H. 2001. *Manajemen Personaliala dan sumber daya manusia*. BPFE: Yogyakarta Nitisemito.2000 . *Manajemen Personaliala*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Kurniawan, Ferdy. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3 (2019)*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nuzleha, Dkk, Pengaruh Promosi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Padat Karya Niaga Di Bandar Lampung. <https://Jurnal.Saburai.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/447/254>
- Mas'ud, Mochammad. 2014. *Manajemen Personaliala*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Masrukhin dan Waridin. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya*. Jakarta: Gramedia.
- Nurasnita, Nurasnita. Harahap, Lokot Muda. 2018. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt PLN (Persero) Wilayah Sumut. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 13 No. 2 November 2018*
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Santoso, Catur Ichwan. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-I Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai 27-28 September 2021*
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sodirin. Aprianis. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Vol. 1, No. 1, April 2020*.
- Umar, Husein, 2015. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu