**Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen**
**Vol.2, No.2 April 2024**
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 296-311
DOI: https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2357

# Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang

**Nasim Nasim**
Universitas Trunojoyo Madura
*Korespondensi penulis: n2445073@gmail.com*

**M. Isa Anshori**
Universitas Trunojoyo Madura
*E-mail: Isa.anshori@trunojoyo.ac.id*

Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162

***Abstract****. The objectives of this research are: (1) To analyze the importance of the influence of the work environment on the performance of BPPKAD Sampang Regency employees. (2) There is no significant influence of leadership style on employee performance at BPPKAD Sampang Regency. (3) Analysis of the significance of the influence of the work environment moderated by leadership style on the performance of BPPKAD Sampang Regency employees. The population used in this research was all BPPKAD Sampang Regency employees, totaling 96 people. The data collection technique uses a questionnaire that has passed validity and reliability tests. Test the regression conditions using classic hypothesis testing. The data analysis technique uses multiple regression analysis with an absolute difference test, and hypothesis testing is carried out using the t test. The results of this research show that: 1) The work environment has a significant influence on employee performance at BPPKAD Sampang Regency. Therefore, the following hypothesis is important: 2) Leadership style has a significant influence on employee performance at BPPKAD Sampang Regency. Therefore, the following hypothesis is important: 3) Management style cannot/has not been proven to reduce the impact of the work environment on the performance of BPPKAD Sampang Regency employees.*

***Keywords:*** *work environment, leadership style, performance.*

**Abstract**. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pentingnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang. (2) Untuk menganalisis pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Kabupaten Sampang. (3) Analisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang yang berjumlah 96 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas. Uji kondisi regresi menggunakan pengujian hipotesis klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji beda mutlak, dan uji hipotesis dilakukan dengan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Kabupaten Sampang. Oleh karena itu, hipotesis berikut ini penting: 2) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Kabupaten Sampang. Oleh karena itu, hipotesis berikut ini penting: 3) Gaya manajemen tidak dapat/belum terbukti mengurangi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, Kinerja.

*Received Februari 15, 2024; Accepted Maret 30, 2024; Published April 30, 2024*
*Nasim, n2445073@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset atau kekayaan yang paling berharga dan penting bagi suatu organisasi atau usaha, karena keberhasilan suatu organisasi terutama ditentukan oleh unsur manusianya (Ardana et al, 2012: 3). Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Yang pertama adalah faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut Sari (2014), kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Fokus pada kinerja bisa bersifat jangka pendek atau jangka panjang, dan bisa pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Buruknya kinerja pegawai bukan hanya menjadi tanggung jawab pegawai, namun juga organisasi atau instansi. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja dalam penelitian ini, yang pertama adalah faktor lingkungan kerja. Notoatmodjo (2009: 157) berpendapat bahwa, "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap Produktivitas kerja. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan memberikan tekanan tambahan pada karyawan. Menurut Farizki dan Wahyuati (2017), lingkungan kerja meliputi seluruh perangkat, lingkungan, cara seseorang bekerja, dan peraturan kerja. baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan yang nyaman akan membantu Anda menjalankan semua tugas dan tanggung jawab dengan nyaman. Kemampuan lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan juga dipengaruhi oleh peran manajer. Menurut Hasibuan (2016: 13), pemimpin adalah orang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk membimbing orang lain dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Manajer harus mempunyai kesempatan untuk mempengaruhi karyawan dan membiarkan mereka melaksanakan perintah secara sukarela tanpa dipaksa. Gaya manajemen dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh manajer diharapkan dapat terjalin hubungan komunikasi yang harmonis antara manajer dan karyawan atau antara karyawan dengan karyawan sehingga berujung pada peningkatan kinerja. Hubungan antara manajer dan karyawan dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Badan Pengelolaan Aset Keuangan dan Pendapatan Daerah yang selanjutnya disingkat BPPKAD adalah unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan, dan kekayaan daerah, dipimpin oleh seorang Direktur Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Direktur Daerah. Badan ini bertugas membantu bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi wilayah hukum bupati di bidang keuangan, pendapatan, dan pengelolaan aset daerah. Pemenuhan tugas tersebut merupakan salah satu kewenangan pemerintah daerah, khususnya dalam pengelolaan

pendapatan daerah. Kewenangan yang diberikan kepada BPPKAD berdampak pada kemampuan sumber daya intinya dalam mengantisipasi kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan ketersediaan sumber daya keuangan yang memadai serta kreativitas dan kinerja aparatur untuk memanfaatkan potensi daerah dan meningkatkan pendapatan daerah. Pelayanan BPPKAD Kabupaten Sampang fokus pada pelayanan pendapatan daerah, penganggaran pendapatan dan belanja daerah, pelaksanaan dan pengelolaannya, akuntansi dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD, serta pelayanan pengelolaan aset daerah.

BPPKAD terdiri dari tujuh departemen yang masing-masing berperan dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Ketujuh bidang tersebut antara lain bidang kesekretariatan, bidang anggaran, bidang akuntansi, bidang keuangan, bidang pajak daerah, bidang administrasi,dan bidang kekayaan daerah. Mengingat besarnya tanggung jawab Sekretariat BPPKAD dalam menjalankan tugasnya, maka diharapkan seluruh pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang ada agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang adalah lingkungan kerja dan gaya manajemen yang diterapkan oleh instansi tersebut. Fokus kami adalah meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan sistem internal yang memenuhi kebutuhan individu maupun kelompok di BPPKAD (Badan Pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah) kabupaten Sampang terkait peran lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja.

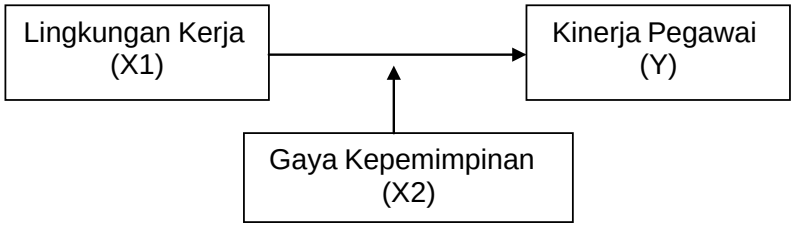
**Tujuan Penelitin**

Tujuan dalam penelitain ini adalah untuk:

1) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.
2) menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.
3) menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut:




Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

**Keterangan:**

Variabel independen : Lingkungan Kerja (X1)

Variabel dependen : Kinerja Pegawai (Y2)

Variabel moderasi : Gaya Kepemimpinan (Y1)

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena nyaman tidaknya tempat kerja berhubungan dengan kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Semakin nyaman tempat kita bekerja maka kinerja pegawaipun semakin meningkat

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sukirno dan Silalahi (2011: 68) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak secara langsung terhadap karyawan yang secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif satu sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.

**2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BBPKAD Kabupaten Sampang**

Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin itu ibarat nahkoda yang setiap keputusan dan gerakannya sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Menurut penelitian Enrico (2013: 93) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPPKAD. Gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan yang tinggi adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan penjabaran diatas maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut: H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.

**3. Pengaruh Lingkungan Kerja yang Dimoderasi oleh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan merupakan variabel moderating yang dapat memperlemah maupun memperkuat hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang diwujudkan dan didukung dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini bisa berpengaruh positif ataupun negatif. Menurut penelitian Sukrisno dan Silalahi (2011) mengemukakan Gaya Kepemimpinan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai BPPP Daerah Kabupaten Sampang.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka diajukan hipotesis alternatif ketiga sebagai berikut:H3: Gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPKAD Kabupaten Sampang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sampang, Rajawali No.4, Bledanah, Karang Dalem, Kec. Sampang, Kabupaten Sampang, Jawa Timur 69216. Mengingat data yang diperlukan untuk penelitian telah tersedia dan izin penelitian telah diperoleh.

### Populasi dan Sampel

- Populasi

  Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPPKAD Kabupaten Sampang yang berjumlah 96 Orang. Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 96 Orang, maka sesuai pendapat tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 96 orang sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel adalah suatu proses dalam menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi lainnya (Arikunto, 2010: 125).

- Sampel

  Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Sensus. Indikator kinerja yaitu: 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu. Indikator lingkungan kerja terdiri dari: 1) lingkungan fisik, 2) lingkungan virtual, 3) lingkungan non fisik indikator gaya kepemimpinan adalah: 1) kemampuan mengambil keputusan, 3) kemampuan memotivasi, 4) kemampuan komunikasi, 5) kemampuan mengendalikan bawahan, 6) tanggung jawab, 7) kemampuan mengendalikan emosional.

  Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data: 1) analisis deskriptif, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda: a) uji t, b) uji F (uji ketepatan model), c) uji koefisien determinasi (R2), d) uji selisih mutlak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang menunjukkan beberapa temuan penting:

- **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

  Ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten sampang. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti dukungan rekan kerja, ketersediaan sumber daya, dan komunikasi yang efektif, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

- **Peran Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi**

  Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan.

- **Perbedaan Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

  Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek moderasi yang lebih kuat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas memiliki peran yang lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- **Implikasi Manajerial**

  Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. Manajemen perlu memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, serta memperkuat peran pemimpin dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi.

- **Strategi Pengembangan Kepemimpinan**

  Diperlukan pengembangan dan pelatihan kepemimpinan yang lebih baik bagi pemimpin di Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. Pemimpin perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola lingkungan kerja dan mendorong kinerja pegawai yang optimal

- **Penekanan pada Pemimpin Transformasional**

  Hasil analisis menunjukkan perlunya penekanan lebih lanjut pada pengembangan pemimpin transformasional di Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. Pemimpin yang dapat membawa perubahan positif, menginspirasi bawahannya, dan menciptakan visi yang jelas akan memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Dengan memahami hasil analisis ini, manajemen Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan lingkungan kerja, mengembangkan kepemimpinan yang efektif, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## 1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Keterangan | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 54 | 56,25 |
| | Perempuan | 42 | 43,75 |
| | Jumlah | 96 | 100 |
| Pendidikan Terakhir | Sarjana (S2) | 25 | 26,04 |
| | Sarjana (S1) | 45 | 46,88 |
| | Sarjana Muda / DIII | 15 | 15,63 |
| | SLTA | 7 | 7,29 |
| | SLTP | 2 | 2,08 |
| | SD | 2 | 2,08 |
| | Jumlah | 96 | 100 |
| Golongan | IV | 29 | 30,21 |
| | III | 47 | 48,96 |
| | II | 15 | 15,63 |
| | Jumlah | 96 | 100 |
| Masa Kerja | > 10 tahun | 15 | 15,63 |
| | 10 s/d 19 tahun | 25 | 26,04 |
| | 20 s/d 30 tahun | 45 | 46,88 |
| | Jumlah | 96 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah

## 2. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian**

| Variiabel | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|---|---|---|---|---|---|
| | No. Item | *p-value* | Keterangan | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
| Lingkungan Kerja | 1 | 0,000 | Valid | 0,851 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | |
| | 3 | 0,000 | Valid | | |
| | 4 | 0,000 | Valid | | |
| | 5 | 0,000 | Valid | | |
| | 6 | 0,000 | Valid | | |
| | 7 | 0,000 | Valid | | |
| | 8 | 0,000 | Valid | | |
| Gaya Kepemimpinan | 1 | 0,000 | Valid | 0,888 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | |
| | 3 | 0,000 | Valid | | |
| | 4 | 0,000 | Valid | | |

| Variiabel | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|---|---|---|---|---|---|
| | No. Item | *p-value* | Keterangan | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
| | 5 | 0,000 | Valid | | |
| | 6 | 0,000 | Valid | | |
| | 7 | 0,000 | Valid | | |
| | 8 | 0,000 | Valid | | |
| Kinerja Pegawai | 1 | 0,000 | Valid | 0,839 | Reliabel |
| | 2 | 0,000 | Valid | | |
| | 3 | 0,000 | Valid | | |
| | 4 | 0,000 | Valid | | |
| | 5 | 0,000 | Valid | | |
| | 6 | 0,000 | Valid | | |
| | 7 | 0,000 | Valid | | |

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena p-value < 0,05, gaya kepemimpinan sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena p-value < 0,05 dan kinerja pegawai sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena p-value < 0,05.

Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,851, gaya kepemimpinan sebanyak 0,888 dan kinerja pegawai sebesar 0,839, hal ini semua menunjukkan nilai reliabel karena nilai Cronbach's alpha > 0,060.

**3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model linier ganda dalam peneitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signfiikan dan representatif atau BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

| Uji Asumsi Klasik | Hasil Uji | Kesimpulan |
|---|---|---|
| Uji multikolineritas | Tolerance (0,644, 0,644) > 0,10 VIF (1,552; 1,552) < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Uji autokorelasi | P:(0,412) | Tidak terjadi autokorelasi |
| Uji heteroskedastisitas | P: (0,469; 0,415; 0,338 > 0,05 | Tidak terjadi heteroskedasitas |
| Uji normalitas | P: (0,206) > 0,05 | Residual terdistribusi normal |

Sumber: data primer diolah

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi berganda diketahui hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Liniear Berganda**

| Variabel | Koefisien | t | Sig |
|---|---|---|---|
| (Constant) | 0,013 | 0,012 | 0,991 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,325 | 8,133 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,548 | 14,488 | 0,000 |
| F-hitung =323,261 | | | |
| Sig. F = 0,000 | | | |
| Adjusted R Square = 0,872 | | | |

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}013 + 0{,}325X1 + 0{,}548\ X2$$

Dari persamaan tersebut dapat diintepretasikan sebagai berikut:

a = 0,013, artinya apabila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak sama dengan 0 maka kinerja pegawai adalah negatif.

b1= 0,325, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan.

b2 = 0,548, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan pegawai adalah negatif.

b1= 0,325, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan.

b2 = 0,548, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

**5. Uji t**

Langkah-langkah uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menghasikan t hitung sebesar 8,133 dengan nilai probabilitas (0,000) < 0,05 maka Ho

ditolak atau Ha dierima berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

b. Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai seperti dijelaskan menghasikan t hitung sebesar 14,488 dengan nilai probabilitas (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang. Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

**6. Uji F**

Model kelayakan uji F dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dari F hitung sebesar 323,261 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

**7. Uji Koefisien Determinasi**

Dari hasil perhitungnnya diperoleh nilai Adjusted R2 adalah 0,872 atau 87,2%. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 87,2 %. Sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

**8. Uji Nilai Selisih Mutlak**

Menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel moderasi |ZX1-ZX2| tidak signifikan atau menghasilkan nilai probabilitas (0,004) < 0,05 maka Ho, ditolak atau Ha diterima. Berarti gaya kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang. Dengan demikian hipotesis dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

**Pembahasan**

Dengan menyajikan pembahasan yang komprehensif, hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang.

**1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini, lingkungan kerja dapat disebut sebagai tempat dimana pegawai bekerja atau tempat berlangsungnya segala aktivitas kerja, dan lingkungan kerja mencakup segala

aspek yang bertindak dan bereaksi terhadap tubuh dan pikiran pekerja. Kondisi lingkungan meliputi suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, dan warna. Kondisi fisik di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan hasil responden yang menyatakan bahwa kebersihan tempat kerja menjadikan pekerjaan lebih nyaman dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan hal ini dengan lebih baik, karena keamanan lingkungan yang mereka pastikan juga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

**2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD (Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ) Kabupaten Sampang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan harus diperbaiki/ditingkatkan. Oleh karena itu, gaya seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara mengadopsi sikap dan perilaku pemimpin serta memberikan instruksi dan pembinaan yang menunjukkan karakteristik pemimpin. Gaya kepemimpinan yang terorganisir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika memiliki keinginan yang kuat untuk maju.

**3. Pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja yang dimoderating gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang. Dari hasil inilah dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang didukung lingkungan kerja tanpa terpengaruh adanya gaya kepemimpinan.

**4. Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi**

Gaya kepemimpinan adalah faktor yang akan dipertimbangkan sebagai variabel moderasi. Ini berarti penelitian juga akan memeriksa bagaimana gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dapat mencakup berbagai gaya seperti otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan lain-lain.

**5. Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang**

Menunjukkan tempat di mana penelitian dilakukan, yaitu Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) di Kabupaten Sampang. Ini akan menjadi konteks spesifik di mana faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya akan diamati dan dianalisis.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang, apabila lingkungan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang, hal itu terlihat apabila seorang pimpinan mempunyai jiwa leadership yang tinggi maka karyawan akan dapat melaksanakan kinerjanya sesuai aturan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan tidak mampu/tidak terbukti memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.

Berdasarkan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

   Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk aspek-aspek seperti dukungan rekan kerja, ketersediaan sumber daya, dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi

   Gaya kepemimpinan, sebagai variabel moderasi, dapat memengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional yang inspirasional atau kepemimpinan partisipatif, dapat memperkuat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3) Peran Penting Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

   Temuan menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangatlah penting. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memfasilitasi kolaborasi dan inovasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

4) Implikasi ManajeriaL

   Berdasarkan temuan ini, manajemen Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang perlu memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta upaya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5) Penelitian Lanjutan

Diperlukan penelitian lanjutan untuk lebih mendalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang, termasuk variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Kesimpulan tersebut menggarisbawahi pentingnya peran lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. Dengan memperhatikan temuan ini, manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

Antoni Feri. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya". Universitas17 Agustus Surabaya.Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10No. 2:hal 43-58.

Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha ilmu. Yogyakarta.

Arifin, N. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara".Jurnal Ekonomia Vol. 8No. 1: hal 11–21.

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi Rineka Cipta. Jakarta.

Chistopher Matheus dan Khan. 2015. "Impact of Work environment on Paerformence of Employess in Manufacaturing Sector in indiaLiteratiure Review". Jurnal LakonVol. 4 No. 1: hal 1-23.

DianaKhairani Sofyan. 2013 "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engingering. JournalVol. 2 No. 1: page 18-23.

Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya

Enrico, Maramis. 2013"Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado".Jurnal Emba Vol 1 No 4: hal 955 – 963.

Ernawati.2010."Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagaiVariabel Moderating". Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10. No 2 Oktober page: 100-112.

Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Edisi kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Ferry, Sunuharyo dan Utami 2017 "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawa PT Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim selatan)"Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 44 No 1: hal 178-185

Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 22. Edisi 5. Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Hendry Wijaya. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Istansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)". Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 1: hal 40-50.

Iswara, I Gusti Agung Rama Pramudita., dan I Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Kayawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar".Jurnal Manajemen Vol 2 No 6 hal: 671- 682.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung

Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta. Nurtjahjono, A. H. G. M. A. M. G. E. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis Vol 13 No 1: hal 1- 16.

Nurul, Indayati. 2012. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)". Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No.2: hal 344-356

Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 33 No 1: hal 52–60.

Noe, Raymond, Hollenbeck, J.R., Gerhart, Barry, Wright, P.M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Notoadmodjo, Soekidjoe. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). "The e ff ect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia". Journal of Productivity and Performance Management Vol 63 No 3: hal 308–323.

Robbins, S. P. 2012. Manajemen. Edisi 11. Index. Jakarta.

Sari, Y. K. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai".Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VI No. 2: hal 119–127.

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rafika Aditama. Bandung. Simbolon, R., & Anisah, H. U. 2013. "Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin)". Jurnal Wawasan Manajemen Vol 1 No 1: hal 27–42.

Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Alvabeta. Bandung

Sugiyono, 2012 Memahami Penelitian Kualitataif.Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2014. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta. Bandung.

Sumantri, P. E. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Banyumas". Jurnal Pro Bisnis Vol. 9 No. 2: hal 1–15.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan".Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2: hal 135–144.

Sylvana, Andi, 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro jaya".Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 2 Nomor 1: hal 60 – 78.

Tampubolon,Lambok DR, 2016. "Pengaruh budaya Organisasi, Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepimpinan Sebagai Variabel Intervening di Bank CIMB Semarang".Jurnal Manajemen Bisnis – Kompentensi. Vol 11 NO 1: hal 49-56.

Thoha, M. 2013. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Yudiningsih. MD dkk, 2016."Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai".Journal manajemenVol. 4 No.1: hal 1-7.

Selviati, Veronika. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang", Jurnal Umrah.ac.id

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta.