

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KEUANGAN BUA MA RI

Dinanti Andaru Rizka<sup>1</sup>; Rifa Dhiya Husna<sup>2</sup>; Adrian Wijanarko<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Paramadina,  
Jakarta<sup>1,2,3</sup>

Email : [dinanti.rizka@students.paramadina.ac.id](mailto:dinanti.rizka@students.paramadina.ac.id)<sup>1</sup>;

[rifa.husna@students.paramadina.ac.id](mailto:rifa.husna@students.paramadina.ac.id)<sup>2</sup>; [adrian.wijanarko@paramadina.ac.id](mailto:adrian.wijanarko@paramadina.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Lingkungan kerja yang diteliti meliputi interaksi dengan rekan sejawat, kualitas ruang kerja, iklim organisasi, dan lingkungan kerja. Dukungan atasan mendukung gaya kepemimpinan. Sebanyak 52 pegawai diberikan survei untuk diisi guna mengumpulkan data. Beberapa pengujian menggunakan SPSS seperti analisis regresi berganda, uji-t, uji-f, validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah uji validitas menunjukkan bahwa setiap unsur penelitian valid, maka uji reliabilitas mengonfirmasi validitas setiap bagian penelitian. Distribusi data penelitian yang teratur ditunjukkan oleh uji normalitas dan Pengujian untuk heteroskedastisitas dan multikolinearitas memperlihatkan bahwa model regresi bebas dari masalah ini. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sementara uji-f menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara bersamaan, uji-t memverifikasi bahwa kedua variabel independen memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan manajemen lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang efektif. Maka dari itu, penelitian ini menawarkan saran bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan meningkatkan bantuan manajerial yang mendorong pekerja untuk menjadi seproduktif mungkin.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Organisasi; Produktivitas

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to examine the influence of leadership style and work environment on employee performance at the Financial Bureau of the Supreme Court of the Republic of Indonesia's Administrative Affairs Agency. The work environment being studied includes interactions with colleagues, the quality of the workspace, organizational climate, and the work environment. Supervisor support supports leadership style. As many as 52 employees were given a survey to fill out in order to collect data. Several tests using SPSS such as multiple regression analysis, t-test, f-test, validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. After the validity test shows that each element of the research is valid, the reliability test confirms the validity of each part of the research. The orderly distribution of the research data is shown by the normality test, and tests for heteroscedasticity and*

*multicollinearity indicate that the regression model is free from these issues. Based on the results of the multiple regression analysis, employee performance is greatly influenced by the work environment and leadership style. While the F-test shows that the regression model used in this study is significant as a whole, the t-test verifies that both independent variables have a substantial impact on employee performance. Thus, this study shows that employee performance can be improved through the implementation of good workplace environment management and effective leadership style. Therefore, this research offers recommendations for companies to improve the work environment and enhance managerial support that encourages employees to be as productive as possible.*

*Keywords : Work Environment; Leadership Style; Employee Performance; Organization; Productivity*

## PENDAHULUAN

Pada struktur ketatanegaraan Indonesia, lembaga pengadilan paling tinggi adalah Mahkamah Agung (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2024). Lembaga ini berwenang mengadili perkara tata usaha negara, peradilan militer, peradilan agama dan peradilan umum. Mahkamah Agung sebagai lembaga yudikatif juga bertanggung jawab untuk membuat suatu peraturan perundang-undangan, menegakkan hukum memberikan keadilan, dan memutuskan peradilan secara independen tanpa boleh di intervensi oleh pihak manapun. Dengan demikian, Mahkamah Agung berperan penting dalam menjaga keadilan dan integritas sistem hukum di Indonesia. Oleh karena itu, kinerja karyawan Mahkamah Agung perlu harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk menjaga integritas karyawan dan mencapai tujuan organisasi (Pemerintah Kota Tanjungpinang, 2023). Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, upaya harus dilakukan untuk menciptakan tempat kerja yang ramah dan nyaman. Selain itu, pengaruh gaya kepemimpinan yang tepat juga sangat signifikan dalam mengarahkan dan memotivasi kinerja pegawai untuk dapat mencapai target.

Lingkungan kerja yang optimal merupakan ruang kerja yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Tempat kerja yang ramah, aman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam bidang manajemen dan psikolog kerja, dampak tempat kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja merupakan subjek yang sangat relevan. Sementara gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan membimbing orang untuk mencapai tujuan organisasi, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Dessler, 2020). Di sektor publik, terutama lembaga-lembaga

pemerintahan seperti Mahkamah Agung Republik Indonesia, peningkatan kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Setiap pemimpin di Biro Keuangan Mahkamah Agung Republik Indonesia memiliki ciri khas masing-masing dalam gaya kepemimpinannya, yang mencakup cara mereka mengambil keputusan, memberi arahan, dan mengembangkan pegawai. Variasi gaya ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terutama jika disesuaikan dengan karakteristik pegawai yang berbeda-beda. Selain meningkatkan motivasi di tempat kerja, gaya kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat tumbuh dan berkontribusi semaksimal mungkin. Di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, elemen lain yang memiliki dampak yang sama terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan. Perilaku, semangat, dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari semuanya dapat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan (Taufik, 2019). Pada Mahkamah Agung Republik Indonesia, kami dapat meninjau bahwa perbedaan usia dan pengalaman antara kepala bagian yang berusia sekitar 40 tahun dan kepala biro yang lebih senior dengan usia sekitar 51 tahun menimbulkan variasi dalam pendekatan kepemimpinan yang mereka gunakan. Variasi ini memberikan dinamika dalam pengambilan keputusan, cara berinteraksi, dan strategi pengembangan pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu, kepemimpinan yang efektif harus dapat beradaptasi dengan kebutuhan karakteristik pegawai guna mencapai kinerja yang maksimal (Waromi, Kambuaya, & Wonar, 2024).

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan serta efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Dessler, 2020). Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Mahkamah Agung Republik Indonesia, khususnya pada Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi, pencapaian kinerja optimal sangat bergantung pada beberapa faktor internal, di antaranya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menciptakan suasana yang kondusif tetapi juga mendukung produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh (Robbins & Judge, 2024). Faktor ini penting

karena lingkungan yang nyaman dan mendukung secara langsung berpengaruh terhadap motivasi dan kualitas kerja pegawai (Robbins & Judge, 2024). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

Penelitian tentang bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan telah menghasilkan hasil yang saling bertentangan. Hal ini menandakan adanya *research gap* atau celah penelitian yang menarik untuk dieksplorasi lebih dalam. Di satu sisi, penelitian di PT. X cabang Semarang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan nilai R square sebesar 29,2% (Septianingsih, 2021). Menurut penelitian sejenis yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan pengaruh sebesar 53,6%. Namun, penelitian yang dilakukan di KPPN Bandar Lampung oleh (Ahmad, Mappamiring, & Mustari, 2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, tergantung pada spesifikasi masing-masing perusahaan.

Demikian pula, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga beragam. (Sihaloho & Siregar, 2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja di berbagai organisasi. Sebaliknya, penelitian oleh (Iqbal, 2022) menyoroti bahwa keberhasilan gaya kepemimpinan dalam mendukung kinerja juga sangat bergantung pada komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Perbedaan-perbedaan ini menyoroti bahwa dampak gaya kepemimpinan bervariasi tergantung pada gaya yang digunakan oleh organisasinya.

Lebih jauh, penelitian oleh (Waromi, Kambuaya, & Wonar, 2024) menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja, kompetensi pegawai tidak selalu berdampak signifikan di beberapa sektor, sedangkan (Taufik, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi semuanya signifikan dalam konteks pencegahan fraud dan peningkatan kinerja di sektor publik. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa dampak dari variabel-variabel tersebut

terhadap kinerja pegawai mungkin berbeda tergantung pada sektor atau organisasi tertentu.

Oleh karena itu, *research gap* ini memperkuat urgensi penelitian untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Penelitian ini akan difokuskan pada Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang kuat tentang bagaimana variasi dalam lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, peneliti menuliskan saran-saran yang relevan untuk meningkatkan teknik dan kebijakan manajemen personalia.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan (Shammout, 2021). Tempat kerja tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, membangun tempat kerja yang ideal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan profesional setiap karyawan. Tempat kerja yang baik terdiri dari elemen sosial, budaya, dan fisik yang bekerja sama untuk menumbuhkan kenyamanan, interaksi sosial yang positif, dan peluang untuk kreativitas dan keseimbangan dalam hidup seseorang. Elemen penting yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik meliputi dukungan sosial, kenyamanan fisik, dan budaya perusahaan yang kuat. Sebaliknya, stres akibat tempat kerja yang kurang produktif dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

Lingkungan kerja positif adalah fondasi utama bagi produktivitas dan kesejahteraan pegawai. (Idris, Adi, Soetjipto, & Supriyanto, 2020) berpendapat bahwa ketika suasana kerja diwarnai dengan rasa saling menghormati, komunikasi terbuka, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain meningkatkan kebahagiaan kerja, keadaan ini mendorong terbentuknya suasana yang mendorong inovasi dan kemajuan profesional. Lingkungan kerja yang baik, termasuk komunikasi yang efektif, keselamatan, dan kesempatan untuk berkembang, mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Perlu

ditekankan bahwa kepuasan kerja memainkan peran sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan tempat kerjanya, mereka dapat bekerja lebih baik kedepannya.

### **Gaya Kepemimpinan**

(Tamimi & Sopiah, 2022) menekankan bahwa gaya kepemimpinan sangat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja di suatu organisasi. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan produktivitas semuanya dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai model kepemimpinan, termasuk transformasional, partisipatif, dan otokratis. Gaya kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memberikan dukungan emosional, cenderung meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Faktor usia juga berpengaruh kepada gaya kepemimpinan dari kepemimpinan Sementara itu, gaya otokratis yang lebih menekankan kontrol sepihak sering kali menurunkan motivasi dan kinerja. Pemimpin yang mampu memilih dan menerapkan gaya yang sesuai dapat membangun lingkungan kerja yang baik, mendukung perkembangan karyawan, dan mendorong peningkatan produktivitas serta kinerja secara keseluruhan.

### **Kinerja Pegawai**

Faktor utama yang memengaruhi bagaimana karyawan berprestasi dalam organisasi adalah motivasi dari diri sendiri. Motivasi, yang melibatkan dorongan internal dan eksternal, dapat meningkatkan dedikasi, kebahagiaan kerja, dan produktivitas pekerja. Dua elemen penting dalam menciptakan motivasi adalah lingkungan kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang efektif. Tempat kerja yang nyaman dan aman, serta kepemimpinan yang inklusif dan visioner, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan kreatif. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Teori kebutuhan, teori harapan, lingkungan kerja, serta penghargaan dan pengakuan atas prestasi adalah beberapa elemen yang memengaruhi motivasi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Satoto, 2023).

### **Hipotesis Penelitian**

Merujuk pada Gambar 1. Hipotesis Penelitian, Lingkungan kerja (work environment) yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2020). Lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup faktor-faktor seperti

kenyamanan fisik, hubungan sosial yang positif, komunikasi yang jelas, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Robbins & Judge, 2024) berpendapat kalau lingkungan kerja yang kondusif berhubungan dengan kinerja pegawai yang lebih produktif. Selain itu, gaya kepemimpinan yang baik juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang pemimpin memberikan instruksi secara jelas dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya, maka hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Usia seorang pemimpin, berpengaruh kepada gaya kepemimpinan seorang pemimpin tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja pegawai pada Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi empat indikator utama dan gaya kepemimpinan.

H1: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja yang terdiri dari *Organisational Climate, Peer Group Interaction, Work Environment, Workspace Quality* terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

H2: Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan yang terdiri dari *Supervisor Support* terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

H3: Terdapat pengaruh positif secara simultan antara lingkungan kerja yang terdiri dari *Organisational Climate, Peer Group Interaction, Work Environment, Workspace Quality* dan gaya kepemimpinan yang terdiri dari *Supervisor Support* terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

### METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pendekatan kuantitatif berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang dapat diukur secara objektif, dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dirancang untuk mengukur aspek-aspek utama penelitian, yakni lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai (Nugroho & Haritanto, 2022). Kuesioner ini disebarluaskan secara

digital kepada sampel yang terpilih antara Oktober hingga November 2024 untuk efisiensi pengumpulan data.

Penelitian ini mengambil sampel dari populasi Biro Keuangan yang berjumlah 59 pegawai. Untuk memperoleh sampel yang representatif, peneliti menerapkan rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh ukuran sampel sebanyak 52 pegawai. Sampel acak berstrata merupakan salah satu metode yang digunakan dalam pengambilan sampel, di mana sampel dipilih secara acak dari setiap strata setelah populasi dibagi menjadi beberapa strata menurut posisi. Pendekatan ini memastikan proporsi keterwakilan yang seimbang, meminimalkan bias, serta memberikan pemahaman mendalam terkait variabilitas antar strata (Yanti, Suryani, & Putri, 2024).

Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5 untuk variabel penelitian digunakan untuk mengukur respons dalam kuesioner terstruktur yang digunakan untuk mengumpulkan data, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Kuesioner ini dirancang untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai pandangan responden, dan proses distribusinya dilakukan secara digital untuk efisiensi (Ilyas, 2022).

Penelitian ini menyertakan sejumlah uji statistik untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas data serta untuk menguji hipotesis yang diajukan. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen setelah uji validitas selesai dilakukan untuk memastikan kuesioner dapat mengukur variabel yang diinginkan dengan tepat (Matondang, 2009). Setelah itu, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan ringkasan informasi yang dikumpulkan, termasuk distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (Handayani & Asmuji, 2023). Sebelum analisis regresi, pemeriksaan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan data memenuhi persyaratan penelitian (Waty, Fitri, & Apriani, 2023). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Sandi, Habibi, & Fauzan, 2020). Selain itu, penelitian ini menggunakan uji T sebagai metode pengujian hipotesis yang membandingkan sampel dari kedua rata-rata kelompok, terutama ketika ukuran sampel relatif kecil dan varians populasi tidak diketahui. Uji ini

berperan dalam menentukan apakah perbedaan kedua rata-rata kelompok signifikan secara statistik. Dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika  $p\text{-value} < 0,005$  maka ada perbedaan yang signifikan antara kelompok yang dibandingkan, sehingga hasil uji dianggap valid dalam menolak hipotesis nol.
- Jika  $p\text{-value} > 0,05$  maka tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, sehingga hasil uji tidak signifikan.

Kemudian, terdapat uji F yang digunakan sebagai uji statistik untuk membandingkan varians antara dua atau lebih kelompok sampel. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabilitas kelompok berbeda secara signifikan satu sama lain. Penggunaan uji F sering dilakukan dalam konteks regresi linier berganda untuk menguji kesesuaian model dalam ANOVA untuk membandingkan kedua rata-rata kelompok. Dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika  $p\text{-value} < 0,005$  menandakan ada perbedaan varians yang signifikan antara kelompok, sehingga hasil uji valid untuk menyimpulkan bahwa ada perbedaan nyata
- Jika  $p\text{-value} > 0,005$  menandakan tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan, sehingga hasil uji tidak signifikan (Sekaran & Bougie, 2019).

Dengan menggunakan serangkaian uji ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan objektif dalam mengukur pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Perhitungan Menggunakan Spss, Telah Dilakukan Uji Korelasi Korelasi Bivariat Pearson Antar Item Dan Skor Total. Merujuk Pada R Tabel Dengan Rumus  $(N-2)$  Yaitu  $52-2 = 50$ , Nilai R Tabel Yang Digunakan Pada Tingkat Signifikansi 5% Adalah 0,273. Setiap Item Dianggap Valid Dan Tidak Perlu Direvisi Atau Dihapus Karena Analisis Semua Nilai R Yang Dihitung Menghasilkan Hasil Yang Melampaui Tabel R.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan Hasil Perhitungan Menggunakan Spss, Uji Reliabilitas Menghasilkan Nilai Sebesar 0,960 Yang Lebih Besar Dari Batas Minimum 0,7. Oleh Karena Itu, Karena Setiap Variabel Memiliki Nilai *Cronbach's Alpha* Yang Melebihi  $> 0,7$  Dapat Dikatakan Bahwa Semua Variabel Dianggap Reliabel.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, Uji normalitas yang dilakukan terhadap 52 sampel karakteristik lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan menghasilkan nilai  $0,200 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang terdistribusi Secara Teratur.

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Hasil Perhitungan Menggunakan Spss, Pengujian Uji Multikolinieritas Yang Bertujuan Untuk Memastikan Tidak Terdapat Hubungan Linear Yang Kuat Antar Variabel Independen Menghasilkan Temuan Sebagai Berikut:

1. Nilai *Tolerance* Untuk Variabel Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Sama-Sama Sebesar 0,334, Yang Melebihi Batas Minimum 0,10. Pada Variabel Tersebut Tidak Terindikasi Multikolinearitas.
2. Nilai *Vif (Variance Inflation Factor)* Untuk Kedua Variabel Sebesar 2,998, Yang Masih Berada Di Bawah Batas Maksimum 10. Dengan Demikian, Tidak Ditemukan Masalah Multikolinearitas Yang Signifikan Pada Variabel Independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Hasil Perhitungan Menggunakan Spss, Uji Heteroskedastisitas Bertujuan Untuk Memastikan Bahwa Varians Residual Adalah Konstan Pada Setiap Tingkat Variabel Independen. Berdasarkan Hasil Uji:

1. Tingkat Signifikansi Variabel Lingkungan Kerja Sebesar 0,517, Yang Melebihi 0,05, Mengindikasikan Bahwa Variabel Ini Tidak Mengalami Heteroskedastisitas.
2. Tingkat Signifikansi Variabel Lingkungan Kerja Sebesar 0,529 Dan Gaya Kepemimpinan Sebesar 0,779, Yang Keduanya Juga Melebihi 0,05. Hal Ini Mengindikasikan Bahwa Kedua Variabel Tersebut Tidak Mengalami Heteroskedastisitas.

Karena Asumsi Telah Tepenuhi Dan Model Regresi Tidak Mengalami Heteroskedastisitas, Maka Analisis Regresi Dapat Dilanjutkan Tanpa Hambatan Terkait Dengan Kestabilan Variabilitas Residual.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda Menunjukkan Nilai F Hitung Sebesar 93,965, Yang Lebih Besar Dari F Tabel 3,182 Dengan nilai Sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,005.

Memberikan penjelasan terdapat adanya hubungan yang secara linear dan signifikan diantara variabel bebas, Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y).

### Uji T

Uji T Menunjukkan Bahwa Signifikansi Variabel Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan keduanya sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

### Uji F

Dengan Nilai Signifikansi Sebesar 0,000, Uji F Menunjukkan Bahwa Nilai F Yang Dihitung adalah 93,965. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap signifikan karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Terdapat indikasi bahwa variabel independen, yaitu lingkungan kerja (yang mencakup *Organisational Climate*, *Peer Group Interaction*, *Work Environment*, dan *Workspace Quality*), secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia.

## KESIMPULAN

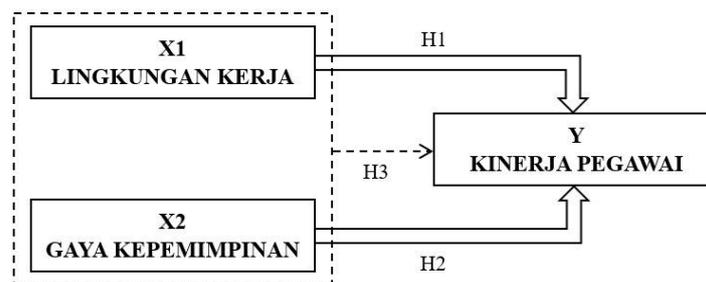
Kinerja pegawai pada Biro Keuangan Badan Urusan Tata Usaha Mahkamah Agung Republik Indonesia dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sesuai dengan hasil penelitian pada bab sebelumnya. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti *Organisational Climate*, *Peer Group Interaction*, *Work Environment*, dan *Workspace Quality*, serta gaya kepemimpinan yang efektif, membantu meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan selain memengaruhi motivasi dan efektivitas individu di tempat kerja. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung serta penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Dari penelitian ini dapat memberikan implikasi yang berguna bagi manajemen saat membuat kebijakannya, karena penelitian ini bertujuan untuk mendorong pengembangan tempat kerja yang lebih produktif dan insentif bersama di antara karyawan untuk kinerja yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 12.
- Chatzoudes, D., & Chatzoglou, P. (2022, Mei 5). *International Journal of Economics and Business Administration*. Diambil kembali dari Factors Affecting Employee Retention: Proposing an Original Conceptual Framework : [https://www.researchgate.net/publication/359105037\\_Factors\\_Affecting\\_Employee\\_Retention\\_Proposing\\_an\\_Original\\_Conceptual\\_Framework](https://www.researchgate.net/publication/359105037_Factors_Affecting_Employee_Retention_Proposing_an_Original_Conceptual_Framework)
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Handayani, L. T., & Asmuji. (2023). *Statistik Deskriptif*. Jember: UM Jember Press.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship And Sustainability Issues*, 15.
- Ilyas, M. (2022). *Pengembangan Instrumen Afektif & Kuesioner*. Aceh: Lamgugob Banda Aceh.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-commerce*, 8.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2024, September 30). *Mahkamah Agung Republik Indonesia*. Diambil kembali dari Mahkamah Agung Republik Indonesia: <https://www.mahkamahagung.go.id/id>
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa*, 11.
- Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: ANDI.
- Pemerintah Kota Tanjungpinang. (2023, Desember 18). *Perbedaan Mendasar Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi*. Diambil kembali dari Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Kota Tanjungpinang: [https://jdih.tanjungpinangkota.go.id/data\\_file/2844/Perbedaan%20Mendasar%20Mahkamah%20Agung%20dan%20Mahkamah%20Konstitusi.pdf](https://jdih.tanjungpinangkota.go.id/data_file/2844/Perbedaan%20Mendasar%20Mahkamah%20Agung%20dan%20Mahkamah%20Konstitusi.pdf)
- Robbins, S., & Judge, T. (2024). *Organizational Behavior*. United Kingdom: Pearson.
- Sandi, K., Habibi, R., & Fauzan, M. N. (2020). *Tutorial PHP machine learning menggunakan regresi linear berganda pada aplikasi bank sampah istimewa versi 2.0 berbasis web*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Satoto, E. B. (2023). Examining the Impact of Motivation on Employee Performance: A Comprehensive Analysis of Influential Factors. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business*. US: Wiley.
- Septianingsih, R. (2021, Maret 3). *Skripsi*. Diambil kembali dari Skripsi: <https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2017/F.111.17.0066/F.111.17.0066-15-File-Komplit-20210304121102.pdf>
- Shammout, M. (2021). The Impact Of Work Environment On Employees Performance . *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 23.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.

- Tamimi, M., & Sopiah. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review . *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, 10.
- Taufik, T. (2019). The Effect Of Internal Control System Implementation In Realizing Good Governance And Its Impact On Fraud Prevention. *JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY*, 6.
- Waromi, J., Kambuaya, M. K., & Wonar, K. (2024). Evaluation of the Effectiveness of Internal Control Systems in Reducing Accounting Fraud in Financial Sector Companies . *The Eastasouth Management and Business* , 5.
- Waty, E., Fitri, A., & Apriani, A. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis : Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yanti, R., Suryani, I., & Putri, I. (2024). *Buku Ajar Statistik dan Probabilitas Dasar*. Semarang: Serasi Media Teknologi.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

### GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Hipotesis Penelitian  
Sumber: (Chatzoudes & Chatzoglou, 2022)

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Ganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.715	1	18.715	93.965	.000 <sup>b</sup>
Residual	9.958	50	.199		
Total	28.763	1			

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 Constant	.708	.273		2.592	.012
Lingkungan Kerja & Gaya Kepemimpinan	.586	.060	.808	9,694	.000

Tabel 3. F Hitung

Denominator	DF	NUMERATOR			
		1	2	3	4
	1	161.4476388	199.5000000	215.7073454	224.5832406
	2	18.5128205	19.0000000	19.1642921	19.2467943
	3	10.1279645	9.5520945	9.2766282	9.1171823
	4	7.7086474	6.9442719	6.5913821	6.3882329
	5	6.6078910	5.7861350	5.4094513	5.1921678
	...	...	...	...	...
	50	4.0343097	3.1826099	2.7900084	2.5571791