

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM
PROVINSI BANTEN**

Andari

Universitas Serang Raya (UNSERA)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verikatif. Dan metode yang digunakan adalah metode survey dimana penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten berjumlah 62 orang. Mengingat populasi kurang dari 100 maka digunakan sampel penuh/total sampling sebanyak 62 orang responden.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20.0 Hasil uji F Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga pada penelitian ini variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dan skor koefisien determinasi $R^2 = 0,417$ yang berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja

Abstract

This study was conducted to determine the effect of leadership and work environment on employee performance. This research uses descriptive research with the quantitative approach and verificative. And the method used is a survey method in which research is conducted by taking a sample of the entire population and using questionnaires as a means of collecting the principal.

The population in this study were employees of cooperatives and SMEs Department of Banten province, amounting to 62 people. Given a population of less than 100 then used the full sample / total sampling as many as 62 respondents.

Based on the calculation results SPSS 20.0 F test results significant probability of $0,000 < 0,05$ H_0 rejected and H_a received, so in this study leadership variable (X1) and work environment (X2) simultaneously influence on employee performance (Y). And the score determination coefficient $R = 0.417$, which means 41.7% of employee performance can be explained by the variables of leadership and work environment and the remaining 58.3% is explained by other variables.

Key words: leadership, work environment, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan bentuk kerjasama antara individu dan proses penggabungan pekerjaan atau aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada kenyataannya organisasi tidak berdiri sendiri, ia merupakan bagian dari sistem lebih besar yang memuat banyak unsur lain, seperti pemerintah, keluarga dan organisasi lainnya.

Kehadiran dan keberadaan pemerintah disuatu negara merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Sejarah telah membuktikan bahwa masyarakat sekecil apapun sebagai kelompok membutuhkan pemerintah, karena sisi kehidupan manusia sehari-hari memerlukan pengendalian sebagai peranan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Keberadaan pemerintah adalah dalam rangka mensejahterakan masyarakat sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang telah ditetapkan yaitu masyarakat adil dan sejahtera, material dan spiritual. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan pemerintah sebagai suatu organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya. Salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melayani masyarakat adalah Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten untuk melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap sektor koperasi dan umkm di Provinsi Banten.

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Selain itu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, dan tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten?
3. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten?

Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten?

3. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu-individu dalam mencapai tujuan (Rachmawati, 2004:67)

Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Tead;Terry;Hyot (Dalam Kartono, 2005) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Wahjosumidjo (dalam Luksono, 2009) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu”

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut Swastha dan Sukotjo (dalam Fariz, dkk : 2013) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para

pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Moekijat, dalam Fariz dkk: 2013). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Seperti yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2007:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan waktu.

Mangkunegara (2009 : 75) menyatakan mengenai 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dharma (dalam Ridwan, 2014) mengutarakan bahwa dalam mengukur kinerja dari seorang karyawan, mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Ukuran indikator kinerja yaitu:

1. Efektif,
2. Eefisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. keselamatan.

Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja

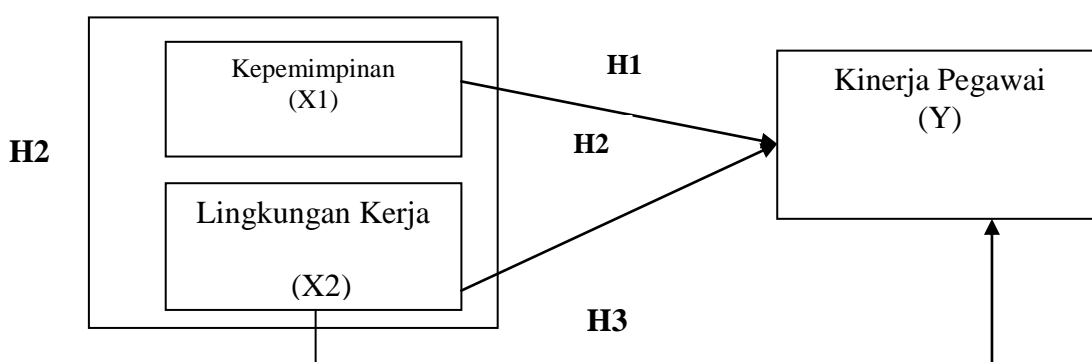
Robbin (Luksono dan Askar, 2009) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Efektivitas kepemimpinan akan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya dalam pencapaian tujuannya.

Lingkungan kerja Sedarmayanti (dalam sari dan agus, 2013) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi itu baik. Lingkungan kerja yang baik bagi pegawai dapat meningkatkan hubungan harmonis antara atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat. Untuk itu apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang pernah dilakukan Luksono dan Askar (2009) menunjukkan hasil Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Semakin cocok atau sesuai kepemimpinan yang dipersepsikan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Sari dan Agus (2013) memperoleh hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten

H₃ : Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dimana penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sehubungan hal tersebut berarti survey dilakukan dengan dua jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dan verivikatif. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

Menurut Sugiyono (2004:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten yang berjumlah 62 orang.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, sedangkan data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan observasi pengamatan langsung pada objek penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sebelum kuesioner disebarkan peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Pada penelitian pengukuran yang digunakan melalui Analisis regresi sederhana dan berganda. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y); dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian analisis regresi berganda dilakukan untuk memprediksi pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Analisis Regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.214	.117	3.853

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	123.127	13.427		9.170	.000
	Kepemimpinan	.562	.186	.363	3.015	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi memiliki nilai positif (+), berarti antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai memiliki skor sebesar ($r_{yx1} = 0,463$). Hal ini berarti kepemimpinan di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten memiliki hubungan yang agak rendah dengan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Sedangkan kontribusi secara parsial variabel X1 terhadap Y = $R^2 \times 100\%$ atau $0,463^2 \times 100\% = 21,43\%$ sedangkan sisanya 78,56% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil pengukuran regresi diperoleh persamaan $Y = 123,127 + 0,562X1$. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada kepemimpinan atau skornya adalah 0, maka skor kinerja pegawai adalah 123,17. Selanjutnya apabila kepemimpinan mengalami penguatan atau peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,562 poin. Selanjutnya skor probabilitas Sig.t1= 0,004, dimana skor tersebut lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

2. Analisis Regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.334	3.346	2.164

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.014	5.650		9.030	.000
	Lingkungan kerja	.695	.124	.587	5.620	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi memiliki nilai positif (+), berarti antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai memiliki skor sebesar ($r_{yx1} = 0,587$). Hal ini berarti lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten memiliki hubungan yang agak rendah dengan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Skor koefisien regresi $R^2 = 0,345$ yang berarti 34,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan sisanya 65,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil pengukuran regresi diperoleh persamaan $Y = 51,014 + 0,695X_2$. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja tidak ada atau skornya adalah 0, maka skor kinerja pegawai adalah 51,014. Selanjutnya apabila lingkungan kerja mengalami penguatan atau peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,695 poin. Selanjutnya skor probabilitas $Sig.t1 = 0,000$, dimana skor tersebut lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

3. Analisis regresi berganda Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi berganda mengenai variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.417	.397	3.184	1.883

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.246	2	213.623	21.066	.000 ^b
	Residual	598.302	59	10.141		
	Total	1025.548	61			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.999	9.785		2.964	.004
	Kepemimpinan	.313	.116	.269	2.693	.009
	Lingkungan kerja	.665	.118	.562	5.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi memiliki nilai positif (+), berarti antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dengan variabel kinerja pegawai memiliki skor sebesar ($r_{yx1} = 0,645$). Hal ini berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten memiliki hubungan yang cukup dengan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Skor koefisien regresi $R^2 = 0,417$ yang berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil pengukuran regresi diperoleh persamaan $Y = 28,999 + 0,313X_1 + 0,665X_2 + e$. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak ada atau skornya adalah 0, maka skor kinerja pegawai adalah 28,999. Selanjutnya apabila kepemimpinan mengalami penguatan atau peningkatan sebesar 1 poin sedangkan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,313 poin. Selanjutnya skor koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,665. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya tidak berubah, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,665 poin. Selanjutnya skor probabilitas $\text{Sig.t3} = 0,000$, dimana skor tersebut lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan koefisien regresi linier sederhana yaitu 0,562 dengan nilai konstanta 123,127. Skor probabilitas (Sig.t1) sebesar 0,004, dimana skor tersebut lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,214$. Berarti 21,43% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan sedangkan sisanya 78,56% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi linier sederhana yaitu 0,695 dengan nilai konstanta 51,014. Skor probabilitas (Sig.t1) sebesar 0,000, dimana skor tersebut lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi $R^2 = 0,345$. Berarti 34,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja sedangkan sisanya 78,56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut dianalisis dalam penelitian ini.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa skor variabel kepemimpinan adalah 0,313 poin dan variabel lingkungan kerja adalah 0,665 poin dengan skor konstanta adalah 28,999. Oleh karena itu persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah $Y = 28,999 + 0,313X_1 + 0,665X_2 + e$. Selanjutnya taraf probabilitas (Sig.t3) pada

regresi berganda tersebut adalah 0,000 maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dan skor koefisien determinasi $R^2 = 0,417$ yang berarti 41,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Saran

Saran yang dapat penulis ajukan kepada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten adalah sebagai berikut:

1. Disarankan untuk pemimpin agar dapat membagi pekerjaan bawahan dengan jelas, sehingga pegawai mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya dan hal ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pimpinan dan staff, antar staf dan antar unit kerja serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disarankan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yaitu Koperasi dan UMKM dengan tulus dan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Fariz Ramanda Putra, Hamidah, Nayati Utami, Muhammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Naraya Telematika Malang) Tersedia: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257/450>
- Hasibuan, H. Malayu. SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kusuma Dewi, Sari., Frianto, Agus. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 4.
- Luksono Pramudito dan Askar Yuniarto. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Perangkat Desa SeKecamatan Batang Kabupaten Batang), *TEMA* Vol. 6 Hal 1-18
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Tersedia: <https://id.scribd.com/doc/250603739/Jurnal-Pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu