

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan

by Wan Milanda Novita Sari

Submission date: 05-Nov-2024 01:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 2509020047

File name: Manajemen.pdf (808.4K)

Word count: 3203

Character count: 18423

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan

Wanmilanda Novita Sari¹, Alan Budi Kusuma²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec.Ciputat Tim., Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: wanmilanda@gmail.com

Abstract. Human resources influence the performance of a company. Therefore, so that employees understand their duties and can carry out their responsibilities well within the company, there is also a need for democratic leadership and a comfortable working environment. The method used by the author in this research is a quantitative method with a sampling technique, namely saturated samples. The data used in this research was collected by distributing questionnaires to 60 BPS employee respondents. Data processing techniques use validity test analysis, reliability test, classical assumption test using normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t test and f test, and coefficient of determination analysis using partial and simultaneous. Based on the results of the simultaneous test, the F test is $(78,670) > F$ table $(3,16)$, proving that the Democratic Leadership Style and Work Environment variables together have a positive and significant influence on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 1,851 + 0,296X_1 + 0,657X_2$ and a coefficient of determination value of 0.734, it can be concluded that Democratic Leadership Style (X_1) and Work Environment (X_2) together have an influence contribution of 73.4% on Employee Performance (Y).

Keywords: Democratic Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, agar pegawai paham akan tugas – tugasnya dan juga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dalam perusahaan juga perlu adanya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja yang nyaman. Metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 60 responden karyawan BPS. Teknik pengolahan data menggunakan analisis uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f, dan analisis koefisien determinasi menggunakan parsial dan simultan. Berdasarkan hasil uji simultan uji F sebesar $(78,670) > F$ tabel $(3,16)$ membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 1,851 + 0,296X_1 + 0,657X_2$ nilai koefisien determinasi sebesar 0,734 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Globalisasi saat ini sedang bergerak dengan sangat cepat. Salah satu aspek penting dari kegiatan organisasi adalah kegagalan organisasi. Apabila suatu kantor memiliki SDM, yang berkualitas atau kompeten maka mudah bagi instansi dalam mencapai sasaran organisasi. Kemampuan SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai paham akan tugas – tugasnya dan juga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan keberhasilan organisasi dalam sebuah pemerintahan tergantung dari baik dan buruknya kinerja dalam organisasi itu sendiri.

Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai paham akan tugas – tugasnya dan juga dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. “Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan perusahaan/organisasi, mengemukakan bahwa pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang baik.” (Marisyah, 2022). Menurut dari Sedarmayanti menyatakan “mendefinisikan kinerja sebagai hasil nyata dan terukur dari usaha individu atau organisasi yang sejalan dengan standar yang telah ditetapkan.” (Azizah *et al.*, 2022).

Dalam sebuah Organisasi membutuhkan seseorang pemimpin yang bertugas untuk mengendalikan jalan dari organisasi tersebut. Gaya Kepemimpinan yang demokratis merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Peran pemimpin yang demokratis meliputi menjadi pemandu, pelatih, pengambil keputusan, sumber inspirasi, dan keadilan, sekaligus memiliki kualitas pribadi dan etika moral yang kuat. “Seorang pemimpin harus menjadi contoh atau teladan yang positif bagi timnya. Akibatnya, peran kepemimpinan yang optimal sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan” (Peny, 2023). Beberapa keputusan dibuat secara individual oleh para pemimpin, sementara yang lain dimiliki secara kolektif, yang mendorong penerimaan di antara karyawan. “Setiap pemimpin menggunakan strategi atau gaya mereka sendiri untuk mengelola ritme organisasi dan mengarahkan pekerjaan karyawan mereka, yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama” (Ferils & Utami, 2022).

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan melaksanakan kegiatan – kegiatan pekerjaan, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada didalam suatu instansi/organisasi. Dan sebaliknya lingkungan kerja juga bisa menyebabkan karyawan merasa kurang efektif dalam bekerja karena dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan menurun. “produktivitas meningkat dan penggunaan waktu kerja menjadi lebih efektif dan efisien” (Sihaloho & Siregar, 2020).

Dalam organisasi terdapat penurunan kinerja karyawan karena dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak semua aspek sudah terpenuhi atau belum optimal dan harus dipenuhi agar instansi dapat berjalan lebih efektif dan efisiensi untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi/intansi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan**”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin akan memenuhi tanggung jawabnya dengan tujuan memenuhi peran kepemimpinannya. Menurut Bhargayi & Yaseen, Yanoto, Yudiaatmaja mendefinisikan “gaya kepemimpinan menyenangkan sangat penting untuk menciptakan meningkat motivasi bagi karyawan. Pemimpin harus memulai dengan gaya kepemimpinan tertentu untuk berhasil” (Siti & Fuadati, 2024) karyawan memiliki kesempatan untuk mengambil bagian dalam kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan dan evaluasi. Menurut A. Dale Timple mendefinisikan “Kepemimpinan melibatkan manajer yang memengaruhi bawahannya untuk berpartisipasi secara sukarela dalam upaya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga mencakup bimbingan yang diberikan oleh para pemimpin dalam menentukan arah dan tujuan organisasi”(Hartadi, 2023).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memerlukan pemimpin membimbing sementara juga melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Menurut dari Wursanto menyatakan “kualitas lingkungan kerja dianggap memuaskan atau optimal apabila individu dapat melakukan aktivitas secara efektif, sehat, aman, dan nyaman” (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat besar karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan akan merasakan ketenangan dan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Nitisemito menyatakan bahwa “Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan” (Radja, 2021). Suasana organisasi yang baik meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan, mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan lingkungan baik dapat membuat karyawan nyaman dan juga meningkatkan kinerja karyawan yang secara maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

C. Kinerja Karyawan

Dalam perusahaan ini, kinerja karyawan memegang peranan penting karena secara langsung memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Menurut dari Mangkunegara mendefinisikan “Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya, yang sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Hendra, 2020).

⁹ Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu. Menurut dari Pabundu Tika menyatakan bahwa “Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu”(Radja, 2021).

pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dan keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

¹⁹ D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis untuk menguji ada tidaknya pengaruh antar variabel independen (X) yaitu (X_1) Gaya Kepemimpinan Demokratis dan (X_2) Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu (Y) Kinerja Karyawan.

1. **Hipotesis** Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik.
⁴ Hipotesis alternatif (H_a): Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik.
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik.
Hipotesis alternatif (H_a): Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik.
3. Hipotesis Nol (H_0): ⁴ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Badan Pusat Statistik.
⁴ Hipotesis alternatif (H_a): Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik.

3.METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dimana kuesioner tersebut di distribusikan ⁵ langsung kepada subjek penelitian dan kemudian dikumpulkan setelah responden menjawab. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Dimana skala likert 1-5 digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu - Ragu (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentase
1	Pria	32	53,3%
2	Wanita	28	46,7%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Peresentase (%)
1	19 – 25 Tahun	18	30%
2	26- 35 Tahun	15	25%
3	36 – 45 Tahun	13	21,7%
4	> 45 Tahun	14	23,3%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	6	10%
2	Diploma 3 (D3)	5	8,3%
3	Diploma 4 (D4)	9	15%
4	Sarjana/S1	36	60%
5	Sarjana/S2	4	6,7%
6	Sarjana/S3	-	-
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4. Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	0 – 5 Tahun	5	8,3%
2	1 – 2 Tahun	12	20%
3	3 – 4 Tahun	22	36,7%
4	> 55 Tahun	21	35%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

B. Deskripsi Data

Penelitian Analisa Deskriptif ini adalah jawaban responden dari tiap indikator ²⁰ pada variabel yang telah ditetapkan sebagai model dalam penelitian yang diinterpretasi berdasarkan tabel kriteria Sangat Setuju, Setuju, Ragu - Ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁)

⁷ Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis.

Tabel 5

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	RG	S	SS	
	1	2	3	4	5	
X _{1.1}	0	0	2	31	27	256
X _{1.2}	0	0	3	26	31	268
X _{1.3}	0	1	5	40	14	247
X _{1.4}	0	1	4	36	19	253
X _{1.5}	0	0	5	35	20	255
X _{1.6}	0	0	2	35	23	261
X _{1.7}	0	0	6	34	20	254
X _{1.8}	0	0	4	37	19	255
X _{1.9}	0	0	2	29	29	267
X _{1.10}	0	0	0	35	25	265
Jumlah						2581

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

2. Lingkungan Kerja (X₂)

⁷ Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden untuk variabel lingkungan kerja.

Tabel 6

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	RG	S	SS	
	1	2	3	4	5	
X _{2.1}	0	0	4	29	27	263
X _{2.2}	0	0	3	23	34	271
X _{2.3}	0	0	5	31	24	259
X _{2.4}	0	0	3	40	17	252
X _{2.5}	0	0	4	35	21	257
X _{2.6}	0	1	4	39	16	250
X _{2.7}	0	0	2	35	23	261
X _{2.8}	0	0	2	35	23	261
X _{2.9}	0	0	4	30	26	262
X _{2.10}	0	0	0	34	26	266
Jumlah						2602

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 7

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	RG	S	SS	
Y.1	0	0	6	30	24	258
Y.2	0	0	5	40	15	250
Y.3	0	0	1	36	23	262
Y.4	0	0	6	32	22	256
Y.5	0	0	1	36	23	262
Y.6	0	0	2	33	25	263
Y.7	0	0	4	40	16	252
Y.8	0	0	1	39	20	259
Y.9	0	0	3	32	25	262
Y.10	0	0	2	32	26	264
Jumlah						2588

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

C. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan penelitian dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan data asli yang diperoleh dari korelasi respons responden terhadap setiap pernyataan dalam setiap indikator variabel yang menggunakan SPSS Versi 26 untuk Windows.

Nilai r_{tabel} yang ditentukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dihitung menggunakan rumus tertentu: $(\alpha; n - 2)$ dimana:

α = Tingkat Signifikan 5%

n = Jumlah Sampel

k = jumlah variabel penelitian (2)

Tabel 8

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	X1	.520**	0,254	Valid
	X2	.495**		Valid
	X3	.543**		Valid
	X4	.547**		Valid
	X5	.620**		Valid
	X6	.487**		Valid
	X7	.478**		Valid
	X8	.415**		Valid
	X9	.399**		Valid
	X10	.457**		Valid

Lingkungan Kerja (X ₂)	X1	.385**	0,254	Valid
	X2	.452**		Valid
	X3	.551**		Valid
	X4	.528**		Valid
	X5	.405**		Valid
	X6	.552**		Valid
	X7	.479**		Valid
	X8	.530**		Valid
	X9	.699**		Valid
	X10	.671**		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.430**	0,254	Valid
	Y2	.480**		Valid
	Y3	.653**		Valid
	Y4	.678**		Valid
	Y5	.539**		Valid
	Y6	.513**		Valid
	Y7	.585**		Valid
	Y8	.635**		Valid
	Y9	.612**		Valid
	Y10	.490**		Valid

Sumber: Hasil Data yang Diolah SPSS 26 (2024)

D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu perhitungan kuesioner dalam penelitian menggunakan SPSS versi 26 for Windows dapat dilihat dari hasil nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada output SPSS:

Tabel 9

Variabel	Nilai Cronbach's Alph	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0,661	> 0,60	Reliebel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,704	> 0,60	Reliebel
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	> 0,60	Reliebel

Sumber: Hasil Olah Data yang SPSS 26 (2024)

E. Uji Determinasi

Tabel 10

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.725	1.65197
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data yang SPSS 26 (2024)

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,734 atau 73,4% yang mana menunjukkan bahwa antar variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan Demokratis) dan variabel X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 73,4% sedangkan sisahnya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis F digunakan untuk mengetahui seberapa besar beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan dalam satu penelitian dengan cara membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Persyaratan yang harus di penuhi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05 artinya terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} dan nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh

Adapun hasil pengujian hipotesis F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.380	2	214.690	78.670	.000 ^b
	Residual	155.553	57	2.729		
	Total	584.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁)

Sumber: Hasil Olah Data yang SPSS 26 (2024)

2. Uji T (Parsial)

Tabel 12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.851		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	.296	.108	.272	2.739	.008
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.657	.102	.638	6.426	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data yang SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil perhitungan Uji F diatas dapat diketahui, nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = (78.670 > 3,16)$ dan tabel diatas nilai signifikansi = 0,000 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = (2.739 > 2,001)$ lebih besar dari nilai dari $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai signifikansi = 0,008 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dari hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = (6.426 > 2,001)$ lebih besar dari nilai dari $t_{tabel} = 2,001$ dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan yaitu terdapat 3 variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan juga Kinerja Karyawan (Y) telah di uji validitas dan memiliki hasil valid diatas 0.254 dimana hasil r hitung > r tabel. Dari uji reliabilitas juga menunjukkan hasil reliabel dimana nilai Cronbach alpha > 0.60.

Secara keseluruhan, dari hasil uji analisis regresi berganda dilihat dari uji F, gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada Uji T menunjukkan hasil gaya kepemimpinan demokratis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini instansi perlu memahami dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis dan lingkungan kerja karena penerapannya yang efektif dan kondisi yang nyaman dapat memengaruhi/meningkatkan hasil kinerja karyawan dan dan produktivitas secara keseluruhan secara positif untuk kedepannya.

6.DAFTAR REFERENSI

- Azizah, I., Setyowati, T., & R, T. D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 dan Bencana Alam Tahun 2021- 2022). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siti, J. S., & Fuadati, R. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* AUTHOR AM GMT+7 20% Overall Similarity Excluded from Similarity Report. <https://databoks.katadata.co.id/datapu>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jibema.murisedu.id Internet Source	2%
2	yrpipku.com Internet Source	1%
3	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
5	inobis.org Internet Source	1%
6	Submitted to ISI Yogyakarta Student Paper	1%
7	vibdoc.com Internet Source	1%
8	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%

9	Internet Source	1 %
10	jurnal.smartindo.org Internet Source	1 %
11	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	1 %
12	pta.trunojoyo.ac.id Internet Source	1 %
13	journal.iaincurup.ac.id Internet Source	1 %
14	journal.literasisains.id Internet Source	1 %
15	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id Internet Source	1 %
16	repository.unbari.ac.id Internet Source	1 %
17	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Dongguk University Student Paper	1 %
19	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
20	jurnalmandiri.com Internet Source	

1 %

21

Selvi Nura Utama, Romat Saragih. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Karya Pertiwi Di Cileungsi Bogor", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

1 %

22

ejournal.undiksha.ac.id

Internet Source

1 %

23

jurnal.fe.umi.ac.id

Internet Source

1 %

24

jurnal.itbsemarang.ac.id

Internet Source

1 %

25

Submitted to Universitas Mulawarman

Student Paper

1 %

26

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

1 %

27

jurnal.syntaxliterate.co.id

Internet Source

1 %

28

ocs.unud.ac.id

Internet Source

1 %

29

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On