

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SIBOLGA

**Reka Utari Silaban**

Prodi Manajemen Perusahaan, STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah  
Korespondensi penulis: [rekautari23@gmail.com](mailto:rekautari23@gmail.com)

**Yenni Sofiana Tambunan**

Prodi Manajemen Perusahaan, STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah

**Kaharuddin Kaharuddin**

Prodi Manajemen Perusahaan, STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at the Sibolga Primary Tax Service Office. The population of this study were all civil servants at the Sibolga Pratama Tax Office, totaling 106 people. The sample of this research using the Slovin formula is 84 people. The research method used is a quantitative research method with a descriptive approach. The data collection technique is a questionnaire using a Likert scale while the tests used are the Classical Assumptions Test and Analysis Test.*

*The results showed that there was an influence of leadership style (X1) on performance (Y), namely  $t_{count} 4.727 > 1.989 t_{table}$ , this means that the null hypothesis ( $H_0$ ) was rejected and it can be concluded that leadership style (X1) partially has a positive and significant effect on performance (Y). The influence of the work environment (X2) on performance (Y), namely  $t_{count} 4.243 > 1.989 t_{table}$ , this means that the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and it can be concluded that the work environment (X2) partially has a positive and significant effect on performance (Y). With the multiple linear regression equation,  $Y = 5.419 + 0.442X1 + 0.452X2$ . From the F test, the value of  $F_{count} (42.801) > F_{table} (3.109)$  so that it can be concluded that  $H_0$  is rejected, meaning that there is a positive influence between leadership style (X1) and work environment (X2) simultaneously on performance (Y) at the Sibolga Pratama Tax Service.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga sebanyak 106 orang. Sampel penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 84 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah angket dengan menggunakan skala likert sedangkan untuk uji yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) yaitu thitung  $4,727 > 1,989$  ttabel, hal tersebut bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial

---

Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 21, 2022

\* Reka Utari Silaban, [rekautari23@gmail.com](mailto:rekautari23@gmail.com)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yaitu  $t_{hitung} 4,243 > t_{tabel} 1,989$  hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh  $Y = 5,419 + 0,442X_1 + 0,452X_2$ . Dari Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} (42,801) > F_{tabel} (3,109)$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja.

## **LATAR BELAKANG**

Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan cerminan perilaku organisasi yaitu suatu tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota dalam organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat pribadi melainkan juga dipengaruhi oleh kemampuan pribadi untuk memimpin. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat perubahan besar pada kegiatan organisasi serta dapat membuat kinerja pegawai meningkat.

Seorang pemimpin harus memiliki gaya supaya dapat mengelola pegawainya dengan baik dan menuntun pegawai kearah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun pada umumnya tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tegas dan dapat memberikan contoh kepada pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang mampu disesuaikan dengan karakter serta bersimpati terhadap karyawan maka akan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja pegawai, karena jika pemimpin selalu memaksakan kehendaknya akan membuat pegawai merasa tertekan dan tidak dapat bekerja dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja tentunya berkaitan juga kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu perusahaan atau instansi yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar kita maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui dan menganalisis lebih jauh mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu bentuk dari tingkah laku seorang pimpinan yang menunjukkan kualitasnya sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menggambarkan sebuah keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin kemampuan bawahannya. Menurut Rivai (2014 : 42) “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.” Dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar pegawai saat melakukan aktivitas bekerja. Selama melakukan pekerjaan, pegawai akan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2013 : 23) “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa senang dalam bekerja sehingga terhindar rasa bosan dan lelah, karena lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan semangat kerja karyawan yang akhirnya pegawai tidak dapat melaksanakan tugas- tugasnya secara efektif dan efisien sehingga menurunnya kinerja yang diberikan oleh pegawai.

### **Kinerja**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing yakni prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah

ditetapkan. Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (pegawai) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

**Perumusan Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

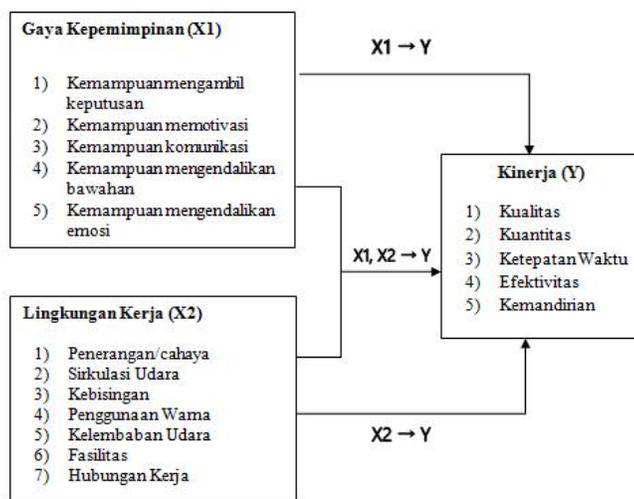
Ho : Tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tempat penelitian yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga merupakan unit kerja Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang melaksanakan seluruh pelayanan perpajakan kepada masyarakat dan berdomisili di Jalan Ade Irma Suryani Nasution No.17, Simare-mare, Kecamatan Sibolga Utara, Kota Sibolga. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 25 April 2022 sampai dengan tanggal 25 September 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga sebanyak 106 pegawai. Peneliti memilih teknik pengambilan sampel acak atau *random sampling/probability sampling* sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 84 pegawai. Jenis data yang digunakan peneliti adalah data subjek dan sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden menggunakan skala likert untuk mengukur setiap indikator dari variabel penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Langkah pertama dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan teknik analisis data yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik dan Uji Analisis data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji ini dilakukan untuk mengukur relevan atau tidaknya pengukuran dengan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Setiap butir pertanyaan dianggap valid jika nilai  $r < 0,05$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	r kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	,377	0.212	Valid
	X1.2	,495	0.212	Valid
	X1.3	,622	0.212	Valid
	X1.4	,526	0.212	Valid
	X1.5	,422	0.212	Valid
	X1.6	,504	0.212	Valid
	X1.7	,587	0.212	Valid
	X1.8	,607	0.212	Valid
	X1.9	,554	0.212	Valid
	X1.10	,637	0.212	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	,393	0.212	Valid
	X2.2	,330	0.212	Valid
	X2.3	,389	0.212	Valid
	X2.4	,302	0.212	Valid
	X2.5	,320	0.212	Valid
	X2.6	,422	0.212	Valid
	X2.7	,470	0.212	Valid
	X2.8	,322	0.212	Valid
	X2.9	,537	0.212	Valid
	X2.10	,454	0.212	Valid
Kinerja	Y.1	,644	0.212	Valid
	Y.2	,505	0.212	Valid
	Y.3	,594	0.212	Valid
	Y.4	,560	0.212	Valid
	Y.5	,491	0.212	Valid
	Y.6	,664	0.212	Valid
	Y.7	,500	0.212	Valid
	Y.8	,543	0.212	Valid
	Y.9	,655	0.212	Valid
	Y.10	,542	0.212	Valid

Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat dari semua item pertanyaan, corrected item total nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,212) dengan nilai terendah (0,302) dan tertinggi (0,644). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 *For Windows*, maka diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistik		
	Cronbach's Alpha	No of item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	,840	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	,733	10	Reliabel
Kinerja	,860	10	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (Dioalah SPSS 25)

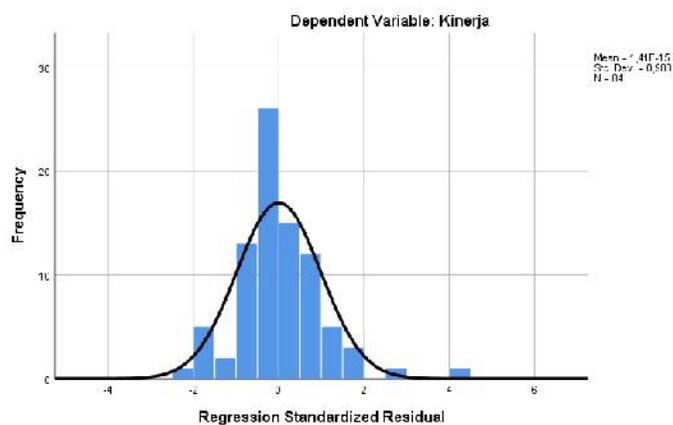
Berdasarkan data tabel di atas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*, untuk variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,840, variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) sebesar 0,733 dan variabel  $Y$  (Kinerja) sebesar 0,860 dan ini lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh butir pertanyaan variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan),  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $Y$  (Kinerja) dinyatakan reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak.

**Gambar 2. Grafik Histogram**



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 ( Data diolah SPSS 25)

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja dapat disimpulkan normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018 : 107) mengatakan bahwa: “Multikolinearitas berarti menganalisis matrik kolerasi variabel-variabel independen, jika antar variabel independen ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multiklonieritas”.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,419	4,178		1,297	,198		
	Gaya_Kepemimpinan	,442	,094	,432	4,727	,000	,720	1,390
	Lingkungan_Kerja	,452	,106	,388	4,243	,000	,720	1,390

a. Dependent Variable: Kinerja

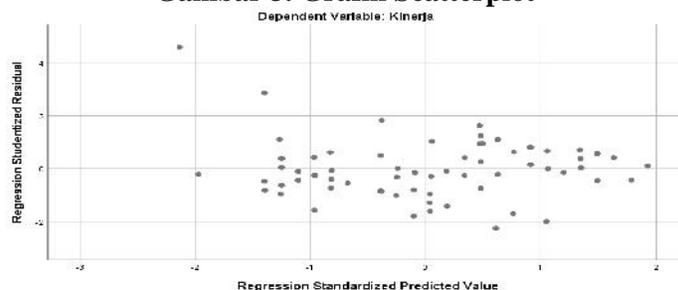
Sumber : Data diolah, 2022 oleh SPSS 25

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing – masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja) adalah 0,720. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 1,390. Berdasarkan hasil diatas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoliaritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi uji heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke semua pengamatan pada model regresi.

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**



Sumber : Hasil penelitian,2022 (Dioalah SPSS 25)

Berdasarkan gambar 3, dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik – titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

## UJI ANALISIS DATA

### 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis 1 sampai 3 dalam penelitian.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,419	4,178		1,297	,198		
	Gaya_Kepemimpinan	,442	,094	,432	4,727	,000	,720	1,390
	Lingkungan_Kerja	,452	,106	,388	4,243	,000	,720	1,390

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 dapat diperoleh persamaan garis regresi linear berganda variabel X dan variabel Y adalah :  $Y = 5,419 + 0,442X_1 + 0,452X_2$ .

Persamaan regresif di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 5,419, disini nilai konstanta 5,419 berarti berpengaruh positif.
- 2) Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,442 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,442.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,452 menunjukkan bahwa apabila gaya

kepemimpinan meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,452.

**2. Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)**

Berdasarkan tabel 3, dapat diperoleh sebagai berikut :

1) Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Hasil pengujiannya diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,727 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,989. Setelah dibandingkan dapat hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $4,727 > 1,98932$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujiannya diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,243 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,989. Setelah dibandingkan dapat hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau  $4,243 > 1,989$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

**3. Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)**

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,718	2	397,359	42,801	,000 <sup>b</sup>
	Residual	751,985	81	9,284		
	Total	1546,702	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

Sumber : Hasil penelitian, 2022 (data diolah SPSS 25)

Berdasarkan hasil regresi tabel 5, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42,801 dan nilai  $F_{tabel}$  3,109 sehingga  $F_{hitung}$  (42,801) >  $F_{tabel}$  (3,109) dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Hasil pengujian instrument yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,212 yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja.
- b. Hasil pengujian reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y berada diatas 0,70, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y adalah reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.
- c. Hasil pengujian normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot serta uji *Kolmogorov Smirnov* dimana *Asymp. Sig* sebesar 0,099 > probabilitas 0,05 dan nilai Z *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,099 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti data variabel tersebut berdistribusi normal.
- d. Hasil Pengujian Multikolinearitas, bahwa tidak terjadi multikoliaritas pada seluruh variabel dalam model regresi karena perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,727 dan nilai VIF tidak melebihi 10 yaitu sebesar 1,390.
- e. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas, yaitu pada grafik scatterplot titik – titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.
- f. Persamaan garis regresi linear variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan variabel Y diperoleh hasil :  $Y = 5,419 + 0,442X_1 + 0,452X_2$ . Hal ini berarti koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,442 menunjukkan bahwa apabila rotasi kerja meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,442. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,452 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja mengalami perubahan sebesar 0,452.
- g. Berdasarkan uji hipotesis t yang dilakukan, untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t<sub>tabel</sub> ( $4,727 > 1,989$ ) dan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari t<sub>tabel</sub> maka Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima. Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan membandingkan antara nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel diperoleh nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,243 > 1,989$ ) dan nilai signifikansi  $0,000$  dibawah  $0,05$ . Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

- h. Berdasarkan uji hipotesis F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,000$ . Diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $42,801$  dan nilai  $F_{tabel}$   $3,109$  sehingga  $F_{hitung} (42,801) > F_{tabel} (3,109)$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga memiliki gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang lebih agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Dengan meningkatnya kinerja sehingga hal tersebut memiliki dampak yang positif bagi instansi.
2. Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga hendaknya dapat menyusun pedoman tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih bagus kedepannya.
3. Penulis menyarankan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga harus selalu menjaga kinerja pegawai agar dapat dipercaya oleh masyarakat dalam proses pelayanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Cetakan I, Expert, Yogyakarta.
- Edison, Anwar, Komariah, (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hidayat, A. (2018). **Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur**, 1(1), 141 - 150.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. **Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen**. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2016. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri, Amelinda, Nurlaely, and Heri Subagyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi* , Juli 2018: Hal 34-49.
- Robbins. (2016). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti, (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama
- STIE AL-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah.. (2022). **Pedoman Penulisan Skripsi** .Sibolga : STIE Al-Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). **Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). **Metode Penelitian dan Pengembangan**. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). **Penelitian Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Buku Seru.
- Sutikno. (2014). **Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan**. Lombok: Holistica Lombok.
- Taryaman, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Thoha, M. (2013). **Kepemimpinan dalam Manajemen**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Winarno, Wahyu Wing. (2015). **Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews**, Edisi empat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yasir, Mallapiseng. (2015). **Kepemimpinan**. Yogyakarta: Deepublish.
- Yunia, Pratiwi. (2011). **Pengaruh pemimpin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja variable interfening**. Jurnal dipublikasikan. 26-02-2017.