

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri

Nova Puspitaningrum

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
Korespondensi penulis: novaapn09@gmail.com

Edy Suwasono

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
Email: suwasono_edy@yahoo.co.id

Zaenul Muttaqien

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
Email: Zaenulmuttaqien@uniska-kediri.co.id

Abstract. *This study aims to determine how the influence of Leadership Style, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Department of Food and Livestock Security of Kediri Regency. By using non-probability sampling with sampling method using purposive sampling technique as many as 66 respondents, and using interview research methods, questionnaires, observations, and library studies. For data analysis techniques in this study using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, t test, F test, coefficient of determination test (R²) using SPSS For Windows version 25.0. Based on the results of the study showed that the results of the t-test of the Leadership Style variable (X1) had a partially significant effect on employee performance by getting a Sig value. $0.001 < 0.05$, the work environment variable (X2) has a partially significant effect on employee performance with the value of Sig. $0.000 < 0.05$. While the results of the F test indicate that the Leadership Style (X1), Work Environment (X2), and Work Discipline (X3) have a partially significant effect on Employee Performance at the Food and Livestock Security Office of Kediri Regency with a value of Sig. $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri. Dengan menggunakan non probability sampling dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 66 responden, dan menggunakan metode penelitian wawancara, kuesioner, observasi, dan studi Pustaka. Untuk teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan SPSS For Windows versi 25.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan mendapat nilai Sig. $0,001 < 0,05$, variabel Lingkungan Kerja

Received Juli 30, 2022; Revised Agustus 2, 2022; September 22, 2022

* Nova Puspitaningrum, novaapn09@gmail.com

(X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Suatu instansi atau organisasi tidak luput dari peranan sumber daya manusia, seperti yang kita ketahui sebuah organisasi tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia termasuk aset penting dalam suatu organisasi yang perlu dikelola dengan baik dan benar, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien kerja yang lebih baik.

SDM merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi Dinas pada saat mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting, dimana pegawai merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dengan baik. Artinya, peranan sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai tersebut. Suatu organisasi kedinasan dikatakan berhasil apabila kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

(Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, diukur dari capaian berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta berdasarkan sikap dan dukungan pegawai.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik, maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Untuk itu, dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kinerja yang baik tidak lepas dari arahan seorang pemimpin yang baik pula. Apabila seorang pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan bawahannya dengan baik maka kinerja seorang bawahan akan meningkat. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai yaitu Gaya Kepemimpinan.

Menurut Rivai (dalam Handayani, 2019:24) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Pemimpin dapat didefinisikan ke dalam seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja SDM karena lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa betah, aman, dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (dalam Sari, 2018:38), 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. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak meningkatnya kualitas pekerjaan serta mendorong semangat kerja pegawai dan terwujudnya tujuan organisasi, sehingga pegawai bisa merasa puas akan kinerja mereka dan menciptakan kedisiplinan pada pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lain yang tidak kalah penting dapat berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai yaitu Disiplin Kerja.

Menurut Handoko (dalam Siswadi, 2016:126). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin Kerja sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri adalah organisasi kedinasan berbentuk badan dan merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang memiliki tugas untuk membantu tugas Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang ketahanan pangan dan peternakan. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Kabupaten Kediri juga memberikan berbagai pelayanan kepada masyarakat seperti layanan laboratorium untuk pemeriksaan bahan pangan seperti daging yang sehat, aman, dan berkualitas.

Setelah peneliti melakukan wawancara pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri, didapatkan beberapa permasalahan terkait Gaya Kepemimpinan, dapat dilihat dari kurangnya ketegasan pimpinan terhadap beberapa pegawai yang kurang menaati dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikantor. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih sering datang terlambat dikantor dan juga beberapa pegawai yang tidak menggunakan atribut lengkap pada seragam misalnya seperti memakai tanda pengenal/*name tag*. Selain itu, permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja adalah tata ruang yang kurang tertata, hal ini dapat dilihat dari beberapa alat-alat kantor serta dokumen yang masih kurang tertata letaknya sehingga dapat mengganggu atau menghambat pekerjaan dan mengurangi ruang gerak pegawai dalam bekerja. Permasalah lain yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu mengenai keamanan yang ada didalam kantor dinas. Hal ini dapat dilihat dari sudah tersedianya pos keamanan atau satpam tetapi berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti belum ada petugas atau satpam yang berjaga di pos. Permasalahan lain yang didapatkan peneliti selain lingkungan kerja, yaitu permasalahan terkait dengan disiplin kerja, hal ini

dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih terlambat hadir dari jam yang telah ditentukan, dan beberapa pegawai yang tidak memakai atribut lengkap pada seragam. Permasalahan terkait disiplin kerja ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang menaati peraturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik dan berkeinginan untuk melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri”**

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thohardi (dalam Handayani, 2019:24) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Rivai (dalam Handayani, 2019:24) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam suatu organisasi setiap pemimpin memiliki perbedaan karakteristik dalam memimpin sebuah organisasi dan bawahannya, pemimpin sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok.

Menurut kartono (dalam Aftar, 2021:14), Gaya Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (dalam Sari, 2018:38) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam penyelesaian tugas”. Serdamayanti dalam (Sari, 2018, p. 37) 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.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan alat perkakas, bahan dan fasilitas yang dihadapi, serta lingkungan sekitar seseorang dalam bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (dalam Sari, 2018:47) indikator – indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja
 - b) Temperatur Di Tempat Kerja
 - c) Kelembapan Di Tempat Kerja
 - d) Sirkulasi Udara
 - e) Kebisingan Di Tempat Kerja
 - f) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja
 - g) Bau – Bauan Di Tempat Kerja
 - h) Tata Warna Di Tempat Kerja
 - i) Dekorasi Atau Tata Letak

- j) Musik
 - k) Keamanan Di Tempat Kerja
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik
- a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b) Hubungan kerja antar rekan kerja

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Muhlison, 2021:34), kedisiplinan adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik dan tinggi kinerja serta prestasi yang dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Ghalih dalam (Adian, 2021, p. 19) Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kurang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap atau tingkah laku seorang pegawai yang menunjukkan kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan baik secara individual atau kelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Rivai (dalam Panjaitan, 2021:24) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Standar kerja
4. Kewaspadaan tinggi dan Bertanggung jawab
5. Bekerja Etis

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Ferdiana, 2016:49) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (dalam Lingga, 2021:21), Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diembannya. telah ditugaskan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk tugas itu.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil yang diperoleh seorang pegawai serta kualitas, kuantitas, ketepatan waktu yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

Menurut Wirawan (dalam Lingga, 2021:24) terdapat enam indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Disiplin
5. Kerja sama
6. Kuantitas pekerjaan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah menjelaskan permasalahan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Dan Peternakan Kabupaten Kediri. Jenis penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi data populasi adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Dan Peternakan Kabupaten Kediri sejumlah 89 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel memakai teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 66 responden yang merupakan pegawai dari Dinas Ketahanan Dan Peternakan Kabupaten Kediri dengan kriteria pegawai PNS.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi (pengamatan)
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuesioner atau Angket
5. Studi Kepustakaan

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ghozali (dalam Muhlison, 2021:66), Menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > 0,05 r_{tabel}$ maka kuesioner yang ukur dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < 0,05 r_{tabel}$ maka kuesioner yang diukur tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (dalam Muhlison, 2021:67) menjelaskan bahwa “Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Kriteria hasil pengujian apabila nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan angket penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak’. Uji statistik sederhana yang digunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dijumpai adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) atau *tolerance*. Apabila nilai VIF < 10 maka model regresi dapat disimpulkan terbebas dari asumsi multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, apabila varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *scatterplot* dengan SPSS.

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (dalam Muhlison, 2021:67) Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik turunkan nilainya.

Uji t

Ghozali (dalam Muhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

Ghozali (dalam Muhlison, 2021:68), Menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X _{1.1}	0,375	0,002	Valid
Item X _{1.2}	0,510	0,000	Valid
Item X _{1.3}	0,583	0,000	Valid
Item X _{1.4}	0,504	0,000	Valid
Item X _{1.5}	0,264	0,032	Valid
Item X _{1.6}	0,400	0,001	Valid
Item X _{1.7}	0,262	0,034	Valid
Item X _{1.8}	0,271	0,028	Valid
Item X _{1.9}	0,536	0,000	Valid
Item X _{1.10}	0,520	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan valid karena memiliki sig dibawah 0,05.

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X _{2.1}	0,423	0,000	Valid
Item X _{2.2}	0,602	0,000	Valid
Item X _{2.3}	0,558	0,000	Valid
Item X _{2.4}	0,559	0,000	Valid
Item X _{2.5}	0,347	0,004	Valid
Item X _{2.6}	0,456	0,000	Valid
Item X _{2.7}	0,415	0,001	Valid
Item X _{2.8}	0,406	0,001	Valid
Item X _{2.9}	0,428	0,000	Valid
Item X _{2.10}	0,596	0,000	Valid
Item X _{2.11}	0,476	0,000	Valid
Item X _{2.12}	0,430	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item X _{3.1}	0,569	0,000	Valid
Item X _{3.2}	0,430	0,000	Valid
Item X _{3.3}	0,245	0,048	Valid
Item X _{3.4}	0,674	0,000	Valid
Item X _{3.5}	0,309	0,012	Valid
Item X _{3.6}	0,326	0,008	Valid
Item X _{3.7}	0,243	0,049	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan valid karena memiliki sig dibawah 0,05.

4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed)	Kesimpulan
Item Y.1	0,478	0,000	Valid
Item Y.2	0,487	0,000	Valid
Item Y.3	0,631	0,000	Valid
Item Y.4	0,653	0,000	Valid
Item Y.5	0,419	0,000	Valid
Item Y.6	0,611	0,000	Valid
Item Y.7	0,440	0,000	Valid
Item Y.8	0,575	0,000	Valid
Item Y.9	0,495	0,000	Valid
Item Y.10	0,495	0,000	Valid
Item Y.11	0,626	0,000	Valid
Item Y.12	0,372	0,002	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid karena memiliki nilai sig dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Ketentuan	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,670	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,711	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,623	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,732	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,083	> 0,05	Normal
Lingkungan Kerja	0,096	> 0,05	Normal
Disiplin Kerja	0,097	> 0,05	Normal
Kinerja Pegawai	0,092	> 0,05	Normal

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji normalitas pada sig. variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai berdistribusi normal.

2. Uji Mutikolinearitas

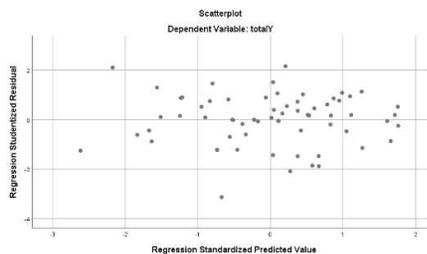
Tabel 7. Hasil Uji Mutikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,918	1,090	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Sumber : Data diolah, 2022	0,730	1,371	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,710	1,408	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar $1,090 < 10$ dengan nilai *Tolerance* $0,918 < 0,10$, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $1,371 < 10$ dengan nilai *Tolerance* $0,730 < 0,10$, dan variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar $1,408 < 10$ dengan nilai *Tolerance* $0,710 < 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil gambar diatas, menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar merata baik di atas maupun di bawah garis nol, dan juga tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dijelaskan bahwa uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	T _{hitung}	Sig. t	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,373	3,356	0,001	Ha1 diterima
Lingkungan Kerja	0,377	4,924	0,000	Ha2 diterima
Disiplin Kerja	0,542	3.029	0,004	Ha3 diterima
Taraf Sig	0,05			
Konstanta (α)	1,736			

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,736 + 0,373X_1 + 0,377X_2 + 0,542X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) = 1,736

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi *Teamwork* dan Fasilitas kerja adalah nol (0), maka besarnya Kepuasan kerja pegawai sebesar 3,151 satuan.

2. Regresi Gaya Kepemimpinan (b_1) = 0,373 X_1 .

Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,373, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 turun satuan, maka Y akan mengalami penurunan sebesar 0,373. Koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y. Semakin naik X_1 maka semakin naik nilai Y.

3. Regresi Lingkungan Kerja (b_2) = 0,377 X_2

Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,377, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 turun satuan, maka Y akan mengalami penurunan sebesar

0,377. Koefisien bernilai positif antara X_2 dengan Y . Semakin naik X_2 maka semakin naik nilai Y .

4. Regresi Disiplin Kerja (b_3) = 0,542

Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,542, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_3 turun satuan, maka Y akan mengalami penurunan sebesar 0,542. Koefisien bernilai positif antara X_3 dengan Y . Semakin naik X_3 maka semakin naik nilai Y .

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
Gaya Kepemimpinan	3,356	0,001
Lingkungan Kerja	4,924	0,000
Disiplin Kerja	3,029	0,004

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS, maka dapat diperoleh hasil penjelasan uji t antara lain:

1. Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri.

2. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri.

3. Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar $0,004 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan	31,798	0,000
Lingkungan Kerja		
Disiplin Kerja		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan nilai sig F sebesar $0,000 < sig$ $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, sehingga dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Variabel	R^2
Gaya Kepemimpinan	0,606
Lingkungan Kerja	
Disiplin Kerja	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas ditemukan hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,606 atau 60,6% yang artinya variabel Kinerja (Y)

dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan sebesar 0,394 atau 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,001 atau $< 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi, perusahaan, maupun instansi mempunyai peranan yang sangat penting, sebab Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan dalam (Nurhamiden & Trang, 2015, p. 972). Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Handayani, 2019) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 atau $< 0,05$ yang artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja pegawai, karena pada dasarnya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau instansi. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Handayani, 2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,004 atau $< 0,05$ yang artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penerapan disiplin yang baik pada pegawai dapat mencerminkan kinerja yang baik, dan bagus, serta mempunyai rasa tanggung jawab yang besar atas tugasnya, sebaliknya jika kurangnya disiplin di dalam diri pegawai tersebut dapat mengakibatkan kerugian pada pegawai itu sendiri juga pada organisasi sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Handayani, 2019) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dinyatakan juga oleh 66 responden yang telah menjawab setuju dari beberapa item pertanyaan yang telah peneliti berikan melalui kuesioner. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 25.0 for Windows* diperoleh hasil uji F dengan nilai Sig. 0,000, yang berarti $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tugas pegawai adalah menghasilkan kinerja yang sebaik-baiknya bagi organisasi dimana pegawai tersebut bekerja, agar tujuan organisasi tersebut bisa tercapai. Namun apabila seorang pegawai tidak mendapat arahan atau informasi yang jelas dari seorang pemimpin, lingkungan kerja yang baik, aman, serta nyaman, dan disiplin kerja yang baik, maka pegawai tersebut akan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan seorang

pemimpin, serta Lingkungan Kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan organisasi maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja pegawai tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

KESIMPULAN

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri yang dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai kurang dari nilai batas yaitu 0,05.

SARAN

1. Bagi Instansi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai. Oleh karena itu diharapkan semoga dengan hasil penelitian ini Pimpinan instansi dapat menerapkan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja dengan lebih baik lagi sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang jauh lebih baik lagi dan tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat variabel dimana terdapat tiga independen yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kediri. Sehingga Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel tersebut dengan menyesuaikan indikator-indikator pada setiap variabel sesuai dengan kondisi atau situasi yang ada ditempat penelitian, dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa lebih teliti dan lebih detail dalam melihat suatu permasalahan yang ada.

DAFTAR REFERENSI

- Adian, F. M. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo. *Skripsi Dipublikasikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Aftar, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kpu Kabupaten Kediri. *Skripsi Dipublikasikan*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdiana, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Express Kencana Lestari. *Skripsi Dipublikasikan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handayani, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kab Langkat. *Skripsi Dipublikasikan*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panjaitan, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Dairi. *Skripsi Dipublikasikan*. Medan: Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Skripsi Dipublikasikan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan H&D (Revisi)*. Bandung: CV. Alfabeta.