

## ***The Influence Of Participative Leadership And Work Environment On The Performance Of West Java BPBD Employees***

### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Jawa Barat**

**Trisdayanto Candra Wirakusuma<sup>1</sup>, Kurhayadi<sup>2</sup>, Deden Hadi Kushendar<sup>3</sup>**

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Bandung<sup>1,2,3</sup>

[trisdayanto.candra@stiabandung.ac.id](mailto:trisdayanto.candra@stiabandung.ac.id)<sup>1</sup>, [kurhayadi@stiabandung.ac.id](mailto:kurhayadi@stiabandung.ac.id)<sup>2</sup>,

[deden.hadi@stiabandung.ac.id](mailto:deden.hadi@stiabandung.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The phenomenon of declining employee performance, supported by the high number of employee absences, is one of the problems in BPBD West Java. This study aims to determine the effect of participatory leadership and work environment on employee performance. The method used is quantitative with a research sample of 55 West Java BPBD employees. The data collection technique in this study was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. Based on the results of data analysis, it can be concluded that participative leadership has a significant effect on employee performance. In addition, it is also concluded that the work environment has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Participative Leadership, Work Environment, Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Fenomena adanya performa pegawai yang menurun, ditunjang dengan masih tingginya jumlah ketidakhadiran pegawai menjadi salah satu masalah di BPBD Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 55 pegawai BPBD Jawa Barat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu disimpulkan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat berharga dan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. SDM menjadi komponen utama yang menentukan seberapa baik sebuah organisasi beroperasi termasuk organisasi pemerintahan. Semua organisasi pemerintah memiliki tugas, fungsi, wewenang, dan sasaran yang harus dicapai. Pegawai yang dapat bersaing secara positif dan menunjukkan kemampuan terbaik mereka akan menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik dari para pegawai.

Badeni (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang demokratis atau partisipatif memberikan wewenang kepada pegawai dimana keputusan dibuat dengan melibatkan partisipasi pegawai bukan secara sepihak. Pemimpin berkonsultasi dengan bawahannya sebelum membuat keputusan. Husain (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah konsep kepemimpinan yang menetapkan standar untuk menentukan jenis dan variasi pengambilan keputusan partisipatif dalam berbagai situasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya lain untuk memastikan bahwa mereka digunakan seoptimal mungkin untuk

memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan mereka. Semua pegawai yang bekerja di bawah pemimpin yang menerapkan kepemimpinan partisipatif merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena pemimpin yang partisipatif memberikan kekuatan yang sama dalam proses pengambilan keputusan untuk semua pegawai, terlepas dari posisi mereka. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan partisipatif akan berdampak pada kinerja pegawai (Husain, 2011).

Penelitian Sukardi (2009) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Heru (2018), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Setiawan (2017) juga mendukung gagasan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian yang dilakukan Marzolina (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan partisipatif, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai (Nitisemito, 2013). Kinerja pegawai adalah salah satu kunci sukses organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki tempat kerja yang sesuai agar pegawai dapat tetap bekerja dan meningkatkan kinerja mereka (Muafi & Johan, 2022). Menurut penelitian, lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja (Malik dkk. 2011). Lingkungan kerja yang mendukung melibatkan pegawai dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015), lingkungan kerja yang baik meningkatkan produksi dan kinerja pegawai. Pada akhirnya, ini akan menyebabkan organisasi menjadi lebih efektif dan organisasi dapat mengurangi biaya. Artinya, tingkat kenyamanan seseorang saat bekerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja juga dapat menjadi masalah, yang dapat meningkatkan atau mengurangi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk meningkatkan ide, produktivitas, dan kinerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putra.dkk (2013), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Hakam (2013) juga mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, tidak berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian Munandar (2015).

BPBD Jawa Barat adalah singkatan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Jawa Barat. BPBD Jawa Barat merupakan lembaga pemerintah daerah di provinsi Jawa Barat, Indonesia, yang bertanggung jawab dalam penanggulangan bencana di wilayah tersebut. Tugas BPBD Jawa Barat meliputi perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan penanggulangan bencana di tingkat daerah. Mereka bekerja sama dengan berbagai instansi terkait, masyarakat, dan pihak terkait lainnya untuk mengurangi risiko bencana, melakukan tanggap darurat, dan pemulihan pasca bencana. Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai BPBD Jawa Barat diperlukan jiwa kepemimpinan yang partisipatif dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja terbaik setiap pegawainya. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan BPBD Jawa Barat.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kepemimpinan Partisipatif dan Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya (Tarmizi & Hutasuhut, 2022; Muafi & Johan, 2022). Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi. Meski demikian,

keputusan tetap diambil oleh pimpinan (Emron, 2017: 98). Menurut Peny et al. (2023) Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kedekatan yang sangat kuat dengan bawahan. Kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya, untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Maulidi, 2022). Keberhasilan atau kegagalan seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh sikap, cara dan gaya memimpin.

Menurut Iskandar (2022) Kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi, berbagi ide dan merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai. Kepemimpinan partisipatif mendorong kolaborasi dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai. Kolaborasi yang baik memungkinkan pertukaran ide, pemecahan masalah bersama, dan berbagi pengetahuan antara anggota tim. Komunikasi yang terbuka juga memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang tujuan organisasi dan ekspektasi kerja, yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Memberikan pegawai otonomi dalam mengambil keputusan terkait tugas mereka, kepemimpinan partisipatif mendorong pengembangan keterampilan dan pemahaman pegawai (Syarifullah, 2022). Pemimpin yang memberikan ruang bagi pegawai untuk mengambil inisiatif dan melakukan eksperimen akan mendorong mereka untuk terus belajar, berinovasi, dan meningkatkan kemampuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Habi (2022) Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan ini harus mendorong mereka untuk bekerja sama, mengikuti perintah dengan baik sesuai dengan keinginan mereka, dan mendukung tercapainya tujuan pekerjaan dan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk setiap keadaan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan dapat disesuaikan dengan keadaan. Meningkatkan kinerja pegawai dapat dicapai oleh pemimpin yang dapat menerapkan kepemimpinannya melalui persuasi, kerja sama, dan memotivasi bawahannya untuk berpartisipasi secara terbuka dalam pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2012) dan La Media (2013), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memengaruhi kinerja pegawai.

H1: Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

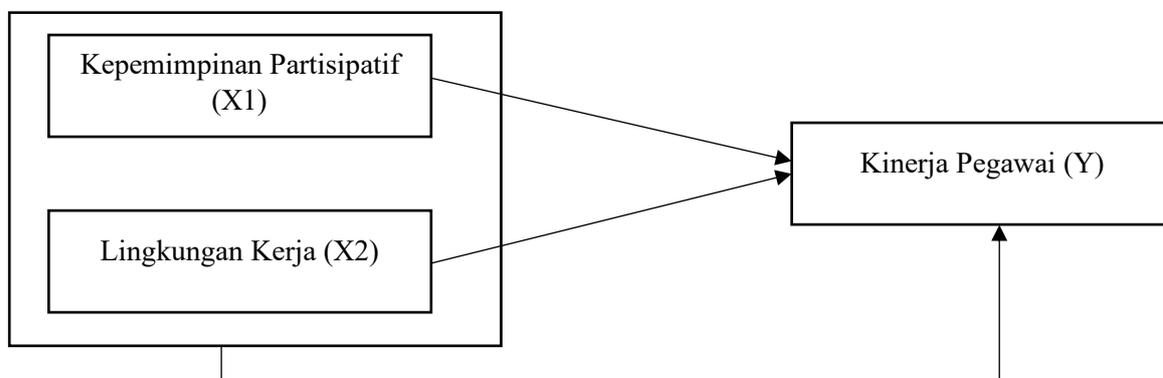
### **Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

Komarudin (2001) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Saputra & Fernos (2023) Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Menurut Supardi dalam Subroto (2005) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja.

Beberapa aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah hubungan antara pegawai dan pimpinan, kebersihan, dan tingkat kebisingan (Marbun & Jufrizen, 2022). Sikap kerja seseorang terutama sangat dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Bagaimana pegawai melihat lingkungan kerja mereka menentukan bagaimana mereka mengharapkan kompensasi, kepuasan, dan kinerja. Mereka dapat mengungkapkan ketidakpuasan dan kepentingan mereka di tempat kerja tanpa khawatir akan tindakan balasan atau perhatian. Tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan membuat pegawai lebih betah

dan bekerja lebih keras (Hernawan, 2022). Oleh karena itu, lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Jika ada hubungan kinerja yang baik antara atasan dan bawahan, hubungan pegawai dengan pegawai yang baik, penerangan yang memadai, dan fasilitas kantor yang lengkap dan mendukung pekerjaan, pegawai akan bekerja dengan tenang dan penuh semangat. Hasilnya akan lebih baik. Menurut penelitian seperti Widodo (2010), Ghoniyah dan Masurip (2011), dan Artana (2012), lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai



**Gambar 1. Model Penelitian**

### 3. Metode Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Jawa Barat. Penelitian ini, terdiri atas tiga variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan partisipatif (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 pegawai pegawai BPBD Jawa Barat (<https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-pegawai-negeri-sipil-pns-berdasarkan-perangkat-daerah-di-jawa-barat>, akses 25 Mei 2023). Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel dalam penelitian ini mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada BPBD Jawa Barat yaitu sebanyak 55 orang responden.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) bahwa: "Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Jenis penelitian deskriptif dipergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta, serta fenomena yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam. Arikunto (2010:3) mengemukakan bahwa: "Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancah, lapangan, atau wilayah tertentu". Sedangkan jenis penelitian verifikatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data-data di lapangan dengan melakukan uji hipotesis.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan memberikan angket penelitian. Teknik analisa data menggunakan model analisis linier berganda yang dibantu dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 untuk menilai pengaruh dari variabel yang diteliti. Pengukuran variabel kepemimpinan partisipatif (X1) diukur dengan empat item indikator yaitu: keseimbangan pengawasan, kebersamaan dalam pengambilan keputusan, mendengarkan kritik atau saran, dan sikap menghargai yang diadaptasi dari penelitian Emron (2017). Pengukuran variabel lingkungan kerja (X2) diukur dengan empat item indikator yaitu: hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamana yang diadaptasi dari penelitian Sunyoto (2022). Pengukuran variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan lima item indikator yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran yang diadaptasi dari penelitian L. Mathis & H. Jackson (2008).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Analisis Data Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif**

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0,760	0,300	Valid
2	X2	0,823	0,300	Valid
3	X3	0,469	0,300	Valid
4	X4	0,799	0,300	Valid

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Kepemimpinan Partisipatif dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0,831	0,300	Valid
2	X2	0,773	0,300	Valid
3	X3	0,515	0,300	Valid
4	X4	0,677	0,300	Valid

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel.

**Table 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y1	0,744	0,300	Valid
2	Y2	0,791	0,300	Valid
3	Y3	0,767	0,300	Valid
4	Y4	0,368	0,300	Valid
5	Y5	0,635	0,300	Valid

Sumber : Data yang di olah, 2023

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Hasil diatas dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian atau pernyataan yang diajukan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0,684	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,651	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,687	Reliabel

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 21.0, 2023

Hasil tabel 4. menunjukkan bahwa pada variabel Kepemimpinan Partisipatif ini mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,684 ( $> 0,60$ ), variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,651 ( $> 0,60$ ) sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,687 ( $> 0,60$ ). Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kuesionernya secara konsisten dan variabel tersebut dapat diandalkan. Uji Hipotesis a) Uji Parsial (t)

**Tabel 5. Analisis Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.442	2.091		2.602	.012
Kepemimpinan Partisipatif	.700	.173	.585	4.043	.000
Lingkungan Kerja	.261	.177	.213	2.475	.146

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 21.0, 2023

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel Kepemimpinan Partisipatif, nilai t hitungnya sebesar 4.043 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2.004 maka t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,5$  artinya individual variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai hitungnya sebesar 2.475 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2.004 maka t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan yaitu  $0,146 < 0,5$  artinya individual variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pada data tersebut, variabel Kepemimpinan Partisipatif dan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan ini hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, dan dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) yang memperoleh nilai t hitung = 4.043.

Uji Simultan F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika F hitung  $>$  F tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil Uji F sebagai dibawah ini:

**Tabel 6. Analisis Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.382	2	52.191	36.451	.000 <sup>b</sup>
Residual	74.455	52	1.432		
Total	178.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Partisipatif

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 21.0, 2023

Hasil perhitungan statistik Uji - F pada tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 36.451. setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,540 dengan signifikasi 0,05 (5%). Jadi dapat disimpulkan F hitung  $>$  F tabel ( $36.451 > 2,540$ ) dengan sig F  $0,000 < 0,05$ , ini berarti bahwa variabel independent Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara

Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dinyatakan hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena R square berkisar antara 0-1.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.568	1.197

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Partisipatif

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 21.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa adjusted R square memiliki nilai yaitu besar 0,568 atau. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif dan variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,8% dan sisanya adalah 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian persyaratan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian lanjutan dengan melakukan pengajuan signifikan dan interpretasi model regresi.

**Tabel 8. Model Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.442	2.091		2.602	.012
	Kepemimpinan Partisipatif	.700	.173	.585	4.043	.000
	Lingkungan Kerja	.261	.177	.213	2.475	.146

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 21.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = 5,442 + 0,700 X_1 + 0,261 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut: Jika nilai dari variabel X<sub>1</sub> diasumsikan (Kepemimpinan Partisipatif) dan X<sub>2</sub> (lingkungan kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 5,442. Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,700 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan Partisipatif (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0, 700. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,261 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0,261. Dengan catatan variabel lain tetap konstan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara statistik dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BPBD Jawa Barat. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawainya. Hasil uji t terlihat bahwa Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BPBD Jawa Barat. Dari hasil analisis ini terlihat jelas perbedaan antara pegawai yang

memiliki Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja menunjukkan hasil Kinerja Pegawai yang baik dari pegawai lain.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Jawa Barat. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Jawa Barat. Ditemukan pula nilai Jika nilai dari variabel X1 diasumsikan (Kepemimpinan Partisipatif) dan X2 (lingkungan kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 5,442. Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,700 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan Partisipatif (X1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0,700.

Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,261 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar 0,261. Dengan catatan variabel lain tetap konstan, maka peneliti memberikan saran yaitu : 1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, dalam hal kerja sama dan berkoordinasi dengan pegawai lain, maka perlu direvisi agar pegawai mengerti dan tau sejauh mana kemampuan dan kinerjanya selama ini. 2. kompetensi individu perlu diperhatikan, sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat terus di tingkatkan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta, 173*.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort&Spa)". *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Agustus 2012, Vol. 2, No. 1*.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. (2011). "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen". *Jurnal Dinamika Manajemen, JDM Vol. 2, No. 2. ISSN 2086-0668*.
- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(2), 498-503*.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173-180*.
- Husain, H. W. (2011). Pengaruh aspek-aspek kepemimpinan partisipatif kepala desa terhadap pembangunan pendidikan nonformal. *Jurnal Ilmiah Visi, 6(1), 63-72*.
- ISKANDAR, M. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Di Kabupaten Brebes (Doctoral Dissertation, Universitas Peradaban).
- Kusuma, Marhaendra. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri". *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol. 1, Nomor 3*.

- La Media. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor X". Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia, 2-4 Desember 2013.Sesindo.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management*. Thomson/South-western.
- Maulidi, F., Marwiyah, S., & Mubaroq, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan kademangan kota probolinggo. *Jurnal Sosial Politik Integratif*, 2(4), 226-241.
- Muafi, M., & Johan, A. (2022). Role of remote transformational leadership on service performance: Evidence in Indonesia. *Engineering Management in Production and Services*, 14(4).
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risa Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Setiawan, Andre, dan Ji Siwalankerto. (2017a). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja." *AGORA* 5(3):7.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Syarifullah, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Widodo, Tri. (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo kota Salatiga)". *Among Makarti*, Vol. 3, No. 5. Juli 2010.