

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN TOLITOLI**

***THE INFLUENCE OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS PERFORMANCE OF COOPERATIVE, MICRO, AND MEDIUM SMALL IN BUSINESS TOLITOLI DISTRICT***

Hedrat M. Nure<sup>1</sup>, Ramlawati<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin  
<sup>1</sup>[hedrat.hl26@gmail.com](mailto:hedrat.hl26@gmail.com)  
<sup>2</sup>[ramlawati@stiemujahidin.ac.id](mailto:ramlawati@stiemujahidin.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah merupakan penelitian terapan yang bertujuan Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah Kabupaten Tolitoli, Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Penelitian ini bertempat di Kabupaten Tolitoli dengan fokus di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah Populasi dalam penelitian adalah pegawai dinas koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah Kabupaten Tolitoli yang berjumlah 35 pegawai, penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan menggunakan perolehan data melalui pengamatan, kuesioner, dan wawancara. Dalam hasil analisis data yang menggunakan regresi linier berganda didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah Kabupaten Tolitoli. Yaitu Gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan kinerja sudah baik pada dinas koperasi dan UMKM kabupaten Tolitoli. Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Kinerja

**ABSTRACT**

*This research is an applied research that aims to find out Situational leadership style and work environment simultaneously and partially that can affect the performance of Cooperatives and micro, small and medium enterprises in Tolitoli Regency. This type of research is a quantitative research with a descriptive verification approach. This study took place in Tolitoli Regency with a focus on the Cooperatives and MSMEs Office, Tolitoli Regency, Central Sulawesi Province. The population in this study were employees of the cooperative and micro, small and medium enterprises office in Tolitoli Regency, totaling 35 employees. The sample was drawn using the saturated sample method, using data acquisition through observation, questionnaires, and interviews. In the results of data analysis using multiple linear regression, it was found that Situational Leadership Style and work environment simultaneously and partially have a positive effect on the performance of Cooperatives and micro, small and medium enterprises in Tolitoli*

*Regency. Namely, situational leadership style, work environment and good performance at the Tolitoli district cooperative and MSME service. Situational Leadership Style and work environment simultaneously have a positive effect on the performance of the Tolitoli Regency Cooperatives and MSME employees. Situational Leadership Style has a positive effect on the performance of the Tolitoli Regency Cooperatives and MSME employees. The Royal Environment has a positive effect on the performance of the Tolitoli Regency Cooperatives and UMKM Service employees.*

**Keywords:** *Situational Leadership Style, Work Environment and Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja Aparatur Sipil Negara secara umum masih kurang maksimal dan masih memberikan citra buruk di masyarakat. Hal ini karena mengingat tugas ASN selain sebagai abdi negara juga memiliki tugas untuk melayani masyarakat dalam memenuhi kesejahteraan masyarakat.

Masyarakat bisa menilai secara langsung kinerja yang dilakukan oleh pegawai pada saat melaksanakan tugas sehari-hari. Apalagi pejabat memiliki kekuasaan yang cukup tinggi di lingkungan masyarakat dan pemerintahan sehingga bisa diperhatikan lebih jelas.

Meskipun peraturan telah ditetapkan diperkuat dengan Peraturan Pemerintah no. 11 tahun 2017 mengenai manajemen pegawai PNS, tetap saja banyak yang melanggar, ini termasuk dalam pelanggaran kedisiplinan. Masalah kedisiplinan yang sering ditemui dikalangan Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil salah satunya adalah kehadiran bekerja dari masing - masing pegawai yang berkaitan dengan motivasi bekerja. Proses kegiatan suatu organisasi sebuah instansi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia. Karena pada dasarnya seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi beberapa factor yang penting hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja di instansi tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Maka sangat jelas bahwa dengan memiliki suatu gaya kepemimpinan yang baik maka bisa memberikan kinerja yang baik kepada pegawai, begitupun dengan kondisi lingkungan kerja, jika dilingkungan kerja dalam sebuah organisasi nyaman tentunya dapat merangsang kinerja pegawai yang ada.

Kinerja pegawai yang diaksud disini adalah kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Kehadiran dan keberadaan pemerintah disuatu negara merupakan sesuatu yang

penting bagi proses kehidupan masyarakat. Sejarah telah membuktikan bahwa masyarakat sekecil apapun sebagai kelompok membutuhkan pemerintah, karena sisi kehidupan manusia sehari-hari memerlukan pengendalian sebagai peranan yang harus dilakukan oleh pemerintah. Keberadaan pemerintah adalah dalam rangka mensejahterakan masyarakat sesuai dengan tujuan dan cita-cita yang telah ditetapkan yaitu masyarakat adil dan sejahtera, material dan spiritual. Dalam rangka mencapai tujuan itu, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan pemerintah sebagai suatu organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas manusia yang dimilikinya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut pandang perilaku pemimpin, Tannenbaum dan Schmit dalam amran 1999, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik, Menurut beliu, sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seseorang pemimpin mempraktekan perilaku kepemimpinan. Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh para pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. menurut Siagian (2002), Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat

senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

Sementara itu Fiedler dalam Tohardi 2002 mengemukakan bahwa tidak seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi situasi yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Menurut House dalam Yukl gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Rivai dan Veithzal (2004) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja terbagi atas dua yakni lingkungan fisik dan non fisik lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan

kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ada 3 Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan, perilaku karyawan dan kinerja karyawan. Maka dari itu diperlukan Kelompok kerja karena dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. Sehingga pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi kinerja bawahannya serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

### **Kinerja**

Konsep kinerja menurut wirawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padaannya dalam Bahasa Inggris adalah Performance. Istilah Performance sering diindonesiakan sebagai performa. Sedangkan Mangkunegara mengistilakan kinerja dari kata Job Performance atau actual Performance. Pandangan tersebut memberikan makna bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diacapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ukuran tersebut lebih pada pencapaian kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan, bila seorang karyawan telah berhasil melaksanakan tugas dua hal tersebut menjadi patokan, sementara itu menurut Sutrisno faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain kondisi fisik,

peralatan, waktu, material, Pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Meski diketahui Tingkat pengembalian investasi modal manusia di Indonesia masih rendah karena perekonomiannya lebih terkonsentrasi pada bentuk modal tradisional (Rabie, 2019). Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kinerja diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerja dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya. Penghargaan tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dan dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- (1) Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.
- (2) Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.
- (3) Keraja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.

### **METODE**

Penelitian ini didesain secara kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif dan verifikatif untuk menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan adanya melalui tanggapan responden berkenaan dengan variabel penelitian, sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian, maka digunakan penelitian verifikatif yang dapat bersandarkan pada tipe penelitian yang dapat dikelompokkan dalam explanatory

research yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan/kasual di antara variabel penelitian.

Penelitian ini bertempat di Kabupaten Tolitoli dengan fokus di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. Populasi menurut Lind adalah keseluruhan individu atau objek tertentu atau ukuran yang diperoleh dari semua individu atau objek tertentu. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan individu yang di dapatkan dari objek tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi tengah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah pegawai 35 orang untuk pegawai jadi dengan demikian populasi sebanyak 35 orang. Penelitian ini didesain secara kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif dan verifikatif untuk menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya melalui tanggapan responden berkenaan dengan variabel penelitian, sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian, maka digunakan penelitian verifikatif yang dapat bersandarkan pada tipe penelitian yang dapat dikelompokkan dalam explanatory research yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan /kasual di antara variabel penelitian. Penelitian ini bertempat di Kabupaten Tolitoli dengan fokus di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. Populasi menurut Lind adalah keseluruhan individu atau objek tertentu atau ukuran yang diperoleh dari semua individu atau objek tertentu. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan individu yang di dapatkan dari objek tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi tengah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan jumlah pegawai 35 orang untuk pegawai jadi dengan demikian populasi sebanyak 35 orang.

Analisis data yang dilakukan peneliti adalah Metode analisis deskriptif dan Verifikatif.

analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Analisis verifikatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data–data di lapangan. Analisis verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap Variabel dependen yang diteliti. Analisis verifikatif pada penelitian ini

menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Namun sebelum melakukan uji regresi linear berganda, sebelumnya dilakukn uji asumsi klasik, karena model regresi yang baik juga harus bebas penyimpangan asumsi klasik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

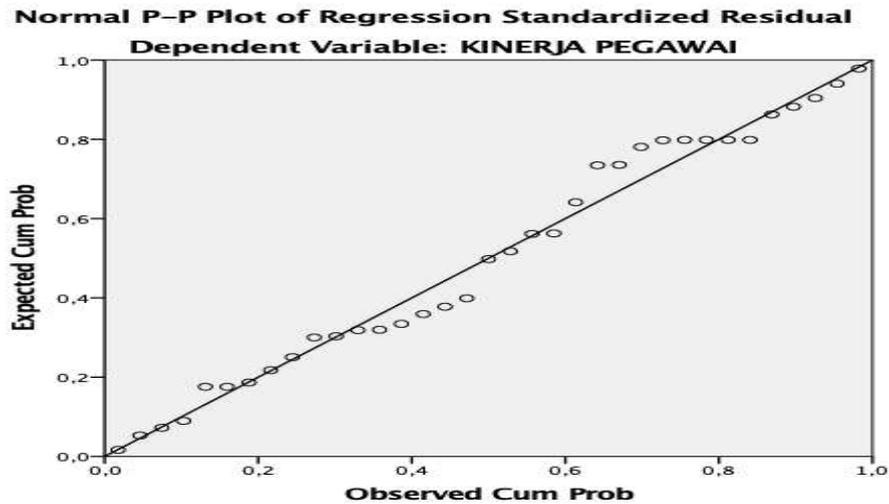
### **Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan Situasional**

Dalam hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan Situasional ini semua indikator memiliki nilai rata-rata atau mean sebesar 4 keatas dengan kriteria sangat setuju dan setuju

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal pada grafik *normal P-P of Regiretion Standardized Resiadul* dan

mengikuti arah garis diagonal tersebut maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, tetapi jika sebaliknya data menyebar jauh berarti tidak memenuhi asumsi normalitas tersebut, namun hasil uji normalitas data dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas sebagai mana terlihat dalam gambar 1 Uji Nomalitas



### Uji Multikolinieritas

Terlihat pada gambar tabel bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, terjadi multikolinieritas.

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak

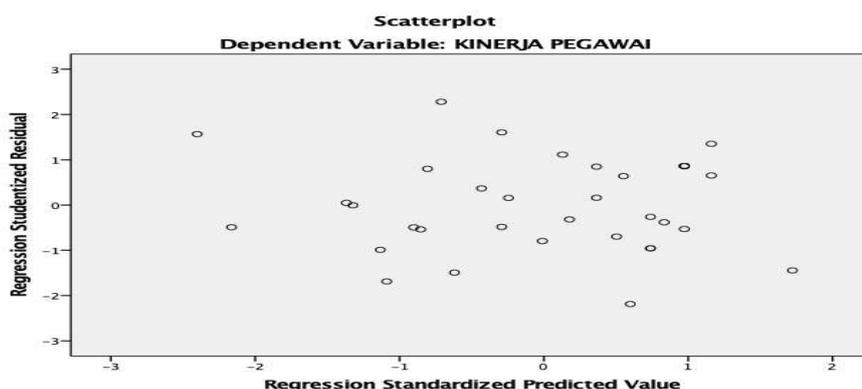
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,309	2,791					
	GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL	,306	,079	,534	3,868	,001	,714	1,401
	LINGKUNG KERJA	,384	,168	,315	2,282	,029	,714	1,401

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Uji Heteroskedastisitas

dibawa ini menjelaskan bahwa titik -titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pada pola tertentu. Hal ini memberikan arti bahwa tidak terjadi

Heteroskedastisitas pada model regresi dengan demikian model regresi layak untuk dipakai.



### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan model persamaan regresi yang diperoleh dengan konstanta dan koefisien regresi yang ada dalam tabel di atas, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 6,309 + 0,534 X_1 + 0,315 X_2 + e$$

(1) Nilai Konstanta sebesar 6,309 menjelaskan jika variabel gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja (independen) tetap atau tidak mengalami perubahan maka variabel kinerja pegawai (dependen) akan tetap bernilai 6,309.

(2) koefesien regresi 0,534 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan (koefesien bertanda positif) variabel gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,534, dan apa bila gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) (koefesien bertanda negatif) maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai ( $Y$ ) 0,534.

(3) koefesien regresi 0,315 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan (koefesien bertanda positif) variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,315, dan apa bila lingkungan kerja ( $X_2$ ) (koefesien bertanda negatif) maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai ( $Y$ ) 0,315

No	Variabel X	Variabel Dependen Y = Kinerja Pegawai		
		Beta	T -Hitung	Sig. t
1	Gaya kepemimpinan Situasional	0,534	3,868	0,001
2	Lingkungan Kerja	0,315	2,260	0,029
	<i>Constabt</i>		6,309	
R	= 0,751	F -Hitung	= 20,745	
R Square	= 0,565	F- Tabel	= 3,295	
$\alpha$	= 0,05	t- Tabel	= 2,037	
		Sig. F	= 0,000	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah Kembali 2019

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji F ( Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,745 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,295. Dengan nilai signifikan  $0,000 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05 hasil ini memberikan penjelasan bahwa  $H_0$  ditolak, gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ditingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha$  0,05. Adapun pengaruh variabel independen dengan variabel dependen adalah 56,4% atau  $0,751^2 \times 100\% = 56,4\%$ . Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa seluruh variabel bebas (X) memiliki kontribusi sebesar 56,4% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, 43,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini , sedangkan dari kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja tersebut, yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) yang bisa dilihat pada *Standardized Coefficients* ( Beta) sebesar 0,534.

### Uji t ( Parsial)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Keimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan disimpulkan bahwa :

- (1) Gaya kepemimpinan situasional, lingkungan kerja dan kinerja sudah baik pada dinas koperasi dan UMKM kabupaten Tolitoli

Hasil pengujian uji t menunjukkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,868 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Dengan nilai signifikan  $0,001 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05 nilai menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian hipotesis ini yaitu  $H_a$  yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM kabupaten tolitoli diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,282 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Dengan nilai signifikan  $0,029 <$  dari nilai  $\alpha$  0,05, dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha$  0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian hipotesis ini yaitu  $H_a$  yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM kabupaten tolitoli diterima dan  $H_0$  ditolak.

- (2) Gaya Kepemimpinan Situasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.
- (3) Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.

- (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, maka disarankan kepada kepala dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli :

- (1) Kepala dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli lebih meningkatkan pengawasan pada tugas yang diberikan kepada pegawai
- (2) Dalam setiap pengambilan keputusan disarankan agar pegawai pada dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli lebih sering dilibatkan sehingga
- (3) keputusan bisa diambil secara Bersama-sama.
- (4) Pegawai dinas Koperasi dan UMKM kabupaten Tolitoli lebih meningkatkan hubungan dengan atasan serata hubungan antara sesama pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih baik dari sebelumnya.
- (5) Bagi kepala dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli agar dapat menetapkan kebijakan tentang hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan dan memberikan penghargaan

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada pihak terkait yang mendukung baik langsung maupun tidak sampai penelitian ini bisa kami publikasikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amran dan Kulatilaka., 1999. **Real Option**, Penerbit Harvard Business School, Massachusetts
- Tohardi Ahmad. 2002. “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”, Bandung, Mandar Baru
- Nitisemito, Alex S. (1992). **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia. (Saydam, 1996:381).
- Rabie, R., & Elliyana, E. (2019). **Human capital and economic growth in Indonesia**. *Journal of Contemporary Economic Studies*, 4(01), 169-176.
- Rivai, Veithzal. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti.(2007). **Sumber DayaManusia dan ProduktivitasKerja**.Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2002). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Rineka cipta.
- Soetjipto, Budi W. (2004). **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Amara Books.
- Yukl, Gary A.2005. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, edisi kelima. Jakata: PT INDEKS.