

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL LABEL KABUPATEN TANGERANG

Azhar Maulana<sup>1</sup>, Rahmi Andini Syamsuddin<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: [maulanaazhar676@gmail.com](mailto:maulanaazhar676@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02062@unpam.ac.id](mailto:dosen02062@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT National Label Tangerang Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling with population and a sample of 80 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.8% and the hypothesis test obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(7.029 > 2.000)$ . The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 70.3% and the hypothesis test obtained  $t \text{ count} > t \text{ table}$  or  $(13,772 > 2,000)$ . Leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.989 + 0.109 X_1 + 1.023 X_2$ . The coefficient of determination value is 71.3% while the remaining 28.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(95.415 > 2.700)$ .*

**Keywords:** Leadership Style; Work Environment; Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Label Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(7,029 > 2,000)$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(13,772 > 2,000)$ . Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,989 + 0,109 X_1 + 1,023 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 71,3% sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $(95,415 > 2,700)$ .

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. National Label beberapa waktu lalu, ada yang berpendapat mengenai kendala selama bekerja diperusahaan tersebut. Kendala-kendala tersebut terdapat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang masih kurang baik dengan banyaknya miss communication dalam pembagian job desk yang bisa berubah dari satu manajer ke manajer lainnya yang membuat karyawan terkadang kesulitan dalam menentukan arahan mana yang akan dijalankan, tidak hanya pembagian job desk saja ada beberapa karyawan yang berpendapat bahwa pemimpin perusahaan sering kali menegur secara langsung kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja yang seharusnya seorang pemimpin tidak boleh menegur karyawan tersebut secara langsung karena sudah ada susunan organisasi perusahaan yang dimana seorang pemimpin dapat menyampaikan keluruhannya kepada manajer maupun asisten manajer. Hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya rasa was-was atau ketakutan seorang karyawan dalam bekerja sehingga kurang maksimalnya kinerja yang karayawan berikan kepada perusahaan.

Tabel I. Data Kinerja Karyawan dalam Memenuhi Target Perusahaan Periode 2020-2022

No	Uraian	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Pencapaian	Realisasi	Pencapaian	Realisasi	Pencapaian	Realisasi
1	Pencetakan woven Label	1200 (Kodi)	1150 (Kodi)	1200 (Kodi)	1010 (Kodi)	1200 (Kodi)	925 (Kodi)
2	Pencetakan Printed Label	1200 (Kodi)	950 (Kodi)	1200 (Kodi)	1100 (Kodi)	1200 (Kodi)	895 (Kodi)
3	Sublimation	50 (Kodi)	30 (Kodi)	50 (Kodi)	40 (Kodi)	50 (Kodi)	35 (Kodi)

(Sumber data : PT. National Label, 2023)

Dapat kita ketahui bahwa rata-rata selama tiga tahun terakhir, kinerja karyawan mengalami penurunan, yang dimana dari total target 2450 diketahui rata rata target yang dapat tercapai pada tahun 2020 rata rata karyawan dapat mencapai total target 2130, lalu pada tahun 2021 rata-rata karyawan mencapai total target 2150, Dan pada tahun 2022 rata-rata karyawan dapat mencapai total target 1855.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan cerminan perilaku organisasi yaitu suatu tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh anggota dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat perubahan besar pada

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

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan oleh manajemen, lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan perusahaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kenyamanan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. Hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan dapat membangun rasa kekeluargaan di perusahaan tersebut menjadi kuat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah pada PT. National Label ditemui beberapa permasalahan yang perlu dilakukan penelitian. Variable- variable yang ingin diteliti adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Amelinda Putri, Nurlaely, Heri Subagyo (2018) E-Jurnal Manajemen Vol.8, No. 9 ISSN : 2302-8912. Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerjanya Karyawan

Nilai  $t$  dihitung 3,232 signifikansinya hasilnya  $0,003 < 0,05$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $t$  hitungnya 3,730 signifikansi hasilnya  $0,001 < 0,05$ , berarti bisa diterima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari pengujian Nilai  $f$  hitung 48,617 signifikansinya  $0,000$  tersebut  $< 0,05$ . Pengujiannya membuktikan Gaya pemimpin dan Lingkungan Kerja terpengaruh positif dan signifikansinya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi kamal, Emil zahara Abdillah (2018) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus : PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA). Hasil penelitian diperoleh nilai konstanta 12.537, maka kinerja karyawan hanya sebesar 12.537. Koefisien regresi X sebesar 0.707 sedang kan koefisien Y sebesar 0.707. maka dari hasil perhitungan uji persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa memiliki hubungan yang positif dan searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

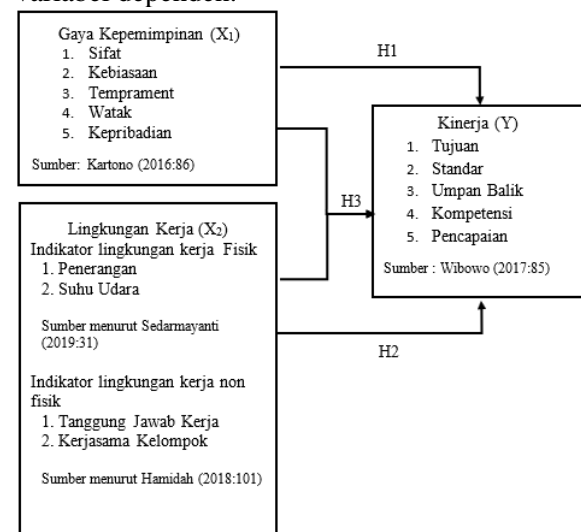
Penelitian yang dilakukan oleh Sukrispiyanto, Angga Suwignyo (2017) Jurnal Akademik Vol 15 No 2. Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Interval. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otokratis sebesar 2,169 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,075. Nilai  $t$  hitung tersebut lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel dengan jumlah observasi sebanyak 40 pada  $\alpha = 5\%$  yang besarnya 2,03. Pembuktian bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen terlihat dari nilai  $F$  hitung sebesar 62,668 yang lebih besar dari nilai  $F$  tabel pada  $\alpha = 5\%$  yang besarnya 2,64.

### Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2016:62) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan yang saling

terhubung antar konsep-konsep tersebut yang sudah dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka.

Kerangka berpikir disusun untuk menggambarkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen ini disimbolkan dengan huruf X, sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan huruf Y. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel independen dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) merupakan variabel dependen.



Gbr 1. Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

Perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut “Terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Nasional Label”.

1.  $H_1$ :  $p \neq 0$  Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Di PT. Nasional Label.

2.  $H_0$ :  $p = 0$  Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Di PT. National Label.

3.  $H_2$ :  $p \neq 0$  Diduga Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Di PT. National Label.

4.  $H_0$ :  $p = 0$  Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Di PT. National Label

5. Ha3: p #0 Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT. National Label.

6. Ho3: p 0 Diduga Tidak Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. National Label.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. National Label yang beralamat Jl. Raya Serang No.kM. 8, Kadu Jaya, Kec. Curug, Kabupaten Tangerang, Banten 15810, Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan terhitung dari Bulan april sampai desember 2023 di PT. National Label.

#### Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena sampel yang digunakan keseluruhan jumlah populasi yaitu 80 populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 80 sampel.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. National Label.

#### Teknik Analisa Data

Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka pengujian yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 26. SPSS (Statistical Package for the Social

Sciences) merupakan Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka pengujian yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 26. SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) merupakan sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

##### Karakteristik responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. National Label dengan jumlah 80 orang. Berdasarkan penyebaran kuesioner penulis mendapatkan informasi serta penilaian dari banyaknya kuesioner yang terkumpul dari 28 butir pertanyaan, yang dimana 10 butir pertanyaan Gaya Kepemimpinan (X1), 8 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

- Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (45%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (55%).
- Usia responden paling banyak adalah usia 19– 25 tahun yaitu sebanyak 46 orang (57,5%), dan usia 26-30 tahun sebanyak 28 orang (35%), dan 31- 40 tahun sebanyak 4 orang (5%), dan usi 41-50 tahun sebanyak 2 orang (2,5%).
- Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 34 orang (42,5%), berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (12,5%), dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 36 Orang (45%).
- Responden yang lama bekerja  $\leq 6$  Bulan sebanyak 5 orang (6,25%), lama bekerja  $> 6$  Bulan  $\leq 1$  Tahun sebanyak 20 orang (25%), lama bekerja  $> 1$  Tahun  $\leq 2$  Tahun sebanyak 26 orang (32,5%), dan responden yang lama bekerja  $> 2$  Tahun sebanyak 29 Orang (36,25%).



**Uji Validitas**

Tabel II. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)			
No. Kuesioner	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,702	0,219	Valid
2	0,649	0,219	Valid
3	0,660	0,219	Valid
4	0,729	0,219	Valid
5	0,337	0,219	Valid
6	0,244	0,219	Valid
7	0,689	0,219	Valid
8	0,778	0,219	Valid
9	0,728	0,219	Valid
10	0,706	0,219	Valid

(Sumber : Data diolah (2023))

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,219. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel III. Hasil Uji Validitas Variabel Independen Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2)			
No. Kuesioner	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,668	0,219	Valid
2	0,801	0,219	Valid
3	0,723	0,219	Valid
4	0,727	0,219	Valid
5	0,785	0,219	Valid
6	0,680	0,219	Valid
7	0,660	0,219	Valid
8	0,798	0,219	Valid

(Sumber : Data diolah (2023))

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 8 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,219. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No. Kuesioner	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,759	0,219	Valid
2	0,744	0,219	Valid
3	0,726	0,219	Valid
4	0,790	0,219	Valid
5	0,742	0,219	Valid
6	0,726	0,219	Valid
7	0,785	0,219	Valid
8	0,824	0,219	Valid
9	0,731	0,219	Valid
10	0,716	0,219	Valid

(Sumber : Data diolah oleh penulis (2023))

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,219. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Tabel V. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,770	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,60	Reliabel

(Sumber : Data diolah (2023))

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,770 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,777 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,776 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tabel VI. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.79511851
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.064
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber : Data diolah, (2023))

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.989	3.006	.994	.323		
	Gaya Kepemimpinan	.109	.106	.086	1.021	.530	1.888
	Lingkungan Kerja	1.023	.110	.783	9.326	.000	530

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data diolah, (2023))

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,530 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,530 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,888 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,888 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Tabel VIII. Hasil Uji Autokorelasi  
 Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.705	4.02243	2.179

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Diolah data, (2023))

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,179 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel IX. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	5.297	1.688	3.138	.002
	Gaya Kepemimpinan	-.084	.074	-.232	.257
	Lingkungan Kerja	.021	.094	.046	.822

a. Dependent Variable: Abs\_Res

(Sumber: Data diolah, (2023))

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,257 dan Lingkungan Kerja (X2)

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,822 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 10,789 + 0,789 X1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,789 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,789 point.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,789 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,789 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 4,523 + 1,100 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,523 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,523 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X) sebesar 1,100 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,100 point.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda X1 dan X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 2,989 + 0,109 X1 + 1,023 X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,989 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,989 point.
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) 0,109 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,109 point.
- Nilai lingkungan kerja (X2) 1,023 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,023 point.

### Analisis Koefisien Korelasi

Tabel X. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.705	4.02243

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

(Sumber: Data diolah, (2023))

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.798	4.186		2.579	.012
	Gaya Kepemimpinan	.789	.112	.623	7.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data diolah, (2023))

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,029 > 2,000) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.523	2.605		1.736	.086
	Lingkungan Kerja	1.100	.080	.842	13.772	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data diolah, (2023))

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,772 > 2,000). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3087.629	2	1543.815	95.415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1245.858	77	16.180		
	Total	4333.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

(Sumber: Data diolah, (2023))

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (95,415 > 2,700), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



### **Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10,789 + 0,789 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,623 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,388 atau sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,029 > 2,000)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Whina Ratnawati (2022) dengan judul Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Progres Citra Sempurna Jakarta Selatan, yang menyatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 4,523 + 1,100 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,842 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,709 atau sebesar 70,9% sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(13,772 > 2,000)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Whina Ratnawati (2022) dengan judul Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Progres Citra Sempurna Jakarta Selatan, yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,989 + 0,109 X_1 + 1,023 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,713 artinya memiliki hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simulasi sebesar 71,3% sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(95,415 > 2,700)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmadi Ratnawati (2022) dengan judul Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,789 + 0,789 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,623 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,029 > 2,000)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



- b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,523 + 1,100 X2$  nilai korelasi sebesar 0,842 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $13,772 > 2,000$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,989 + 0,109 X1 + 1,023 X2$ . Nilai korelasi sebesar 0,713 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $95,415 > 2,700$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- [6] Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- [7] Feriyanto, Andri Dan Shyta, Endang Triana. (2015). Pengantar Manajemen (3 In 1). Kebumen: Mediaterra.
- [8] Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- [9] Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 1.03-122.
- [10] Malayu S.P Hasibuan (2017). Manajemen Sdm. Jakarta: Pt. Bumi Aksara
- [11] Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- [12] Purwaganda, A. H., & Elmi, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta). *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(3), 1-19.
- [13] Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : Grafindo Persada.
- [14] Ratnawati, W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Progress Citra Sempurna (Pcs) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 519-530.
- [15] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- [3] Ana, A. P., Laely, N., & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- [4] Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28-39.
- [5] Erni, Dan Kurniawan. (2017). Pengantar Manajemen, Edisi 1. Jakarta: Kencana.