

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DEPARTEMEN PABRIK DI JATAKE TANGERANG

Anggi Kurniawati¹, Laila Irawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹anggikurniawati28@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02205@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at PT Paragon Tecchnology And Innovation Factory Departement at Jatake Tangerang. The research method used this research is quantitative research. The population used in this study were employees of PT Paragon Tecchnology And Innovation Factory Departement at Jatake Tangerang.. The sampling method used by the author in this study is the saturated sample method, where the sample is the employees of PT Paragon Tecchnology And Innovation Factory Departement at Jatake Tangerang, totaling 53 employees. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is the data from the answers of the respondents, amounting to 53 respondents. The results of this study indicate that leadership style a partial effect on employee performance at PT Paragon Tecchnology And Innovation Factory Departement at Jatake Tangerang as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(3,853 > 2,007)$. This is also strengthened by the value of $Sig. < 0.05$ or $(<0.001 < 0.05)$. The work environment has a partial effect on employee performance at PT Paragon Tecchnology And Innovation Factory Departement at Jatake Tangerang as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4,170 > 2,007)$. This is also reinforced by the value of $Sig.<0.05$ or $(<0.001 < 0.05)$. leadership style and work environment have a simultaneous effect on employee performance at PT Paragon Tecchnology And Innovation Factory Departement at Jatake Tangerang as evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(122,631 > 3.18)$, this is also strengthened by the value of $Sig. < 0.05$ or $(<0.001 < 0.05)$.

Keywords: Leader style; Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang baik secara parsial maupun Simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Paragon Technology And Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Jatake Tangerang yang berjumlah 53 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 53 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (3,853 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.< 0,05 atau (<0,001 < 0,05). Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (4,170 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (<0,001 < 0,05). Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (122,631 > 3,18), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (<0,001 < 0,05).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dijaga dalam suatu perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia perusahaan dapat bergerak dengan apa yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba. Menurut Hasibuan (2017:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik, untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerja

didalam bekerja, dikarenakan dengan memberikan perhatian, tenaga kerja akan merasa dirinya sangat dibutuhkan, dihargai di suatu perusahaan tersebut. Perusahaan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan karyawan yang terampil dan profesional didalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Menurut Bintoro (2017:10) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja

karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Salah satu contoh perusahaan yang mengedepankan kualitas sumber daya manusia dengan baik adalah PT Paragon Technology And Innovation. PT Paragon Technology And Innovation adalah salah satu perusahaan Fast Moving Consumer Goods (FMCG) bidang kosmetik. PT Paragon Technology and Innovation (PTI) atau yang dikenal dengan PT PTI didirikan pada tanggal 28 Februari 1985 dengan nama awal PT Pusaka Tradisi Ibu. Saat ini Paragon telah memiliki lebih dari 12.000 karyawan dan memiliki lebih dari 41 distributuion center yang tersebar di seluruh Indonesia dan Malaysia. Dengan Prinsip “One Day Service”, Pada Departemen Pabrik terdapat aktivitas produksi, logistik, dan segala hal terkait manufaktur dan dilakukan di pabrik yang berlokasi di Jatake, Tangerang.

PT Paragon Technology and Innovation memiliki misi salah satunya adalah mengembangkan karyawan yang kompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.

Berikut ini adalah data target produksi micellar water perfect bright pada PT Paragon Technology And Innovation Departemen Pabrik:

Tabel 1.1
Data Target Produksi Micellar Water Perfect Bright
PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik

No	Tahun	Jumlah (pcs)	Target (%)	Realisasi	Pencapaian (%)	Keterangan
1	2020	960.000 pcs	100%	768.000 pcs	80%	TIDAK TERCAPAI
2	2021	960.000 pcs	100%	720.000 pcs	75%	TIDAK TERCAPAI
3	2022	960.000 pcs	100%	696.000 pcs	72,5%	TIDAK TERCAPAI

Sumber : PT Paragon Technology And Innovation 2023

Dari Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa target produksi setiap bulan tidak pernah tercapai, namun bukan berarti selama periode satu tahun tersebut tidak pernah mencapai target. Hal ini bisa saja terjadi karena seringkali terdapat masalah pada mesin produksinya. Masalah lain yang memicu penurunan produksi yang tidak konsisten yaitu terjadi kendala dimana pada mesin tersebut bisa saja digunakan untuk pembuatan produk lain yang masih satu jenis bahan pembuatannya. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya hasil dari target yang diberikan adalah kinerja karyawan produksi, karena perusahaan ini seringkali mempekerjakan karyawan fresh graduate dengan sistem kerja harian lepas. Dibawah ini merupakan hasil data pra survey mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1.2
Hasil Kueisoner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
1.	Kualitas						
	Mutu dan kesempurnaan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	15	75%	5	25%	20	100%
2.	Kuantitas						
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana	12	60%	8	40%	20	100%
3.	Pelaksanaan Tugas						
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang ditetapkan	7	35%	13	65%	20	100%
4.	Tanggung Jawab						
	Karyawan selalu konsisten datang tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja yang ditetapkan	9	45%	11	55%	20	100%

Sumber: Hasil Pra Survey, Data Diolah, Fensiliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimana pada indikator kualitas yang menjawab tidak sebanyak 25%, pada indikator kuantitas jawaban tidak sebanyak 40%, pada indikator pelaksanaan tugas yang menjawab tidak sebanyak 65%, dan pada indikator tanggung jawab yang menjawab tidak sebanyak 55% Oleh sebab itu, kinerja karyawan pada PT Paragon Technology And Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang, masih perlu ditingkatkan. Tetapi berdasarkan observasi peneliti menurunnya performance karyawan bisa jadi disebabkan karena

ada nya faktor dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berkaitan satu sama lain. Bagi karyawan, dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat mereka terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien (Siswanto & Hamid, 2017).

Dalam penelitian Imron & Suhardi (2019), mengemukakan bahwa pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang bisa mengkoordinasikan, mengarahkan serta dapat memengaruhi para bawahannya agar bisa menghasilkan kinerja yang bagus. Pemimpin juga harus bertanggung jawab terhadap seluruh pegawainya. Pada PT Paragon Technology And Innovation terdapat satu pemimpin yang mempunyai kuasa penuh atas segala perintah dan komitmen didalam perusahaan ini. Akibat yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan yang otoriter/otokratik ini karyawan lain tidak dapat memberikan pendapat karena pemimpin tidak mau mendengarkan pendapat dan usulan karyawan saat rapat atau dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memberikan motivasi, membimbing, dan dorongan serta inspirasi bagi karyawan secara keseluruhan. Berikut ini adalah data hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 Karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang juga menunjukkan masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
 Hasil Kueisoner Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
1.	Sifat						
	Pimpinan mengikutsertakan anda dalam pengambilan Keputusan	7	35%	13	65%	20	100%
2.	Kebiasaan						
	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahan nya	11	55%	9	45%	20	100%
3.	Tempramen						
	Pimpinan di kantor merupakan pimpinan yang terkadang tempramen tapi menyenangkan	17	85%	3	15%	20	100%
4.	Watak						
	Pemimpin meminta maaf setelah melakukan kesalahan	8	40%	12	60%	20	100%
5.	Kepribadian						
	Pribadi Pimpinan layak menjadi panutan bagi karyawan	15	75%	5	15%	20	100%

Sumber: Hasil Pra Survey, Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pada PT Paragon Technology And Innovation secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimana pada indikator sifat yang menjawab tidak sebanyak 65%, pada indikator kebiasaan jawaban tidak sebanyak 45%, pada indikator tempramen jawaban tidak sebanyak 15%, pada indikator watak jawaban tidak sebanyak 60% dan pada indikator kepribadian jawaban tidak sebanyak 15%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa indikator mengenai gaya kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan belum maksimal penerapannya, seperti kurang maksimal nya program mentoring atau pembinaan. Hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan mungkin akan kesulitan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, karena kurang adanya transfer pengetahuan dan pengalaman yang diberikan oleh pimpinan maupun karyawan senior, sehingga karyawan junior tidak optimal dalam mengembangkan kemampuan, sehingga menurunkan kinerja mereka.

Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2014:97) "lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan". Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan yang bermanfaat bagi kelangsungan

hidup dari perusahaan itu sendiri, karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan roda organisasinya.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuang waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja.

Peneliti melakukan observasi tentang Lingkungan Kerja Pada PT Paragon Technology And Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang. Berikut ini adalah data hasil survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan mengenai lingkungan kerja karyawan, yang peneliti dapatkan pada PT Paragon Technology And Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang.

Tabel 1.4
 Hasil Kueisoner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
1.	Suasana Kerja						
	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	18	90%	2	10%	20	100%
2.	Hubungan Dengan Rekan Kerja						
	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan.	10	50%	10	50%	20	100%
3.	Tersedianya Fasilitas Kerja						
	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja.	12	60%	8	40%	20	100%

Sumber: Hasil Pra Survey, Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil observasi pada tabel 1.4, dapat dilihat dimana para responden yang menjawab tidak pada indikator suasana kerja sebanyak 10%, pada indikator hubungan dengan rekan kerja sebanyak 50%, pada indikator tersedianya fasilitas kerja sebanyak 40%, hal ini dapat terjadi karena hubungan dengan rekan kerja terasa kurang nyaman dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan serta kurang adanya rasa kekeluargaan, pada hubungan dengan rekan kerja tumbuh sifat individualisme yang membuat kerja sama tim tidak solid. Dari hasil observasi tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja PT Paragon Technology And Innovation terlihat kurang baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Bachtiar Arifudin Husain (2019), Jurnal SeMaRaK vol.2 No.3, ISSN: 2615-6849 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bima Bangun Sentana Metode asosiatif /Kuantitatif Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52.4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,983 > 2,542$)

Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi (2020) Jurnal Al-azhar Indonesia seri ilmu sosial Vol.1 No.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Melati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat Metode Teknik sampel jenuh Terdapat adanya pengaruh yang kuat dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat sebesar 0,7821. Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,16%

Farida Agustin (2021) Jurnal JENIUS Vol.4 No.2. ISSN: 2581-2769. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang Metode explanatory research Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikan $0,000 < 0,024$

Hendry Wijaya, Erny Susanty (2017) Jurnal Ecoment Global Vol. 2, No. 1 E ISSN 2685-6204 P ISSN 2540-816X Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif/kuantitatif Penelitian ini dilakukan disalah satu instansi pemerintah daerah kabupaten musu banyuasin yaitu pada dinas pertambangan energi kabupaten musu banyuasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470

Komarudin (2018) Jurnal jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2581-2769 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia di Depok Metode analisis kuantitatif

dengan sifat deskripsi kuantitatif Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,2% dan uji realibilitas diperoleh r_{tabel} ($0,895 > 0,279$)

Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono Nur Sodik (2021) Jurnal Arastirma Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance Metode Asosiatif Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 10,830 > 2,024

Lasma Rohani Rosalia Samosir (2018) Jurnal Maker ISSN: 2502-4434 Vol. 4, No1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif/kuantitatif Hasil Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tanah jawa.

Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018), Jurnal Ilmiah Magister Manajemen E-ISSN : 2632-2634 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif/kuantitatif Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Utara

Ichsan Kasnul Faraby (2018), Jurnal Sinar Manajemen, E-ISSN 2598-398X P-ISSN 2337-8743 Vol. 5, No.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar Metode analisis data menggunakan metode deskriptif / kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar sebesar 60,8%

Sungkono Aji Tuhagana (2020), Jurnal Buana Ilmu ISSN:2541-6995 Vol.4, No.2.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Indonesia Di Depok Metode Analisis Kuantitatif dengan sifat deskripsi kuantitatif Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,2% dan uji reliabilitas diperoleh r tabel ($0,895 > 0,279$).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian

hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,494	0,2706	Valid
2	0,486	0,2706	Valid
3	0,575	0,2706	Valid
4	0,570	0,2706	Valid
5	0,590	0,2706	Valid
6	0,689	0,2706	Valid
7	0,555	0,2706	Valid
8	0,521	0,2706	Valid
9	0,658	0,2706	Valid
10	0,405	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2706), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,498	0,2706	Valid
2	0,531	0,2706	Valid
3	0,732	0,2706	Valid
4	0,591	0,2706	Valid
5	0,510	0,2706	Valid
6	0,572	0,2706	Valid
7	0,501	0,2706	Valid
8	0,587	0,2706	Valid
9	0,566	0,2706	Valid
10	0,545	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2706), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,579	0,2706	Valid
2	0,486	0,2706	Valid
3	0,600	0,2706	Valid
4	0,536	0,2706	Valid
5	0,571	0,2706	Valid
6	0,586	0,2706	Valid
7	0,558	0,2706	Valid
8	0,580	0,2706	Valid
9	0,624	0,2706	Valid
10	0,541	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,2706), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,747	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,760	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	212.130933
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.057
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.571
	99% Confidence Interval	Lower Bound .558
		Upper Bound .584

- a. Test distribution is normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo Samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menggunakan uji statistic non-parametrik kolmogorov-smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0.05. Maka dapat

disebutkan bahwa data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA_KEPEMIMPINAN	.245	4.007
	LINGKUNGAN_KERJA	.245	4.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Dari hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,245 dan lingkungan kerja sebesar 0,245 , dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,007 serta lingkungan kerja sebesar 4,007 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
 Uji Autokorelasi
 Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	2.210 ^a

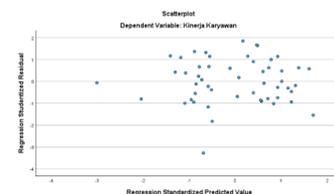
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Dilihat pada tabel Model Summary diatas, diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,210 Atas dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini, pada DW tabel tingkat sig. 0,05 dengan nilai N adalah 53 dengan nilai K adalah 2, maka nilai tabel dL 1,4797 nilai dU 1,6359 dan pada nilai $(4-dL) = 2,5203$ dan nilai $(4-dU) = 2,3641$. Didapat nilai DW 2,210 , maka nilai DW: $dL < d < 4-du = 1,4797 < 2,210 < 2,3641$ artinya tidak ada keputusan untuk uji autokolerasi.

4) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 29, 2023

Gambar 4.4
 Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Dari hasil uji heterokedastisitas pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
 Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.184	2.465		2.914	.005
GAYA_KEPEMIMPINAN	.803	.061	.878	13.132	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,184 + 0,803X1$$

Tabel 4.17
 Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.367	2.613		1.671	.101
LINGKUNGAN_KERJA	.887	.066	.833	13.461	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 29, 2023

Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,367 + 0,887X2.$$

Tabel 4.18
 Uji Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.373	2.331		1.447	.154
GAYA_KEPEMIMPINAN	.414	.107	.453	3.853	<.001
LINGKUNGAN_KERJA	.492	.118	.490	4.170	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,373 + 0,414X1 + 0,492X2$$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.19
 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlation	
	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.878**
	N	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.878**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	53

** Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,878, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,000.

Tabel 4.20
 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Correlation	
	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.883**
	N	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	53

** Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,883, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,000.

Tabel 4.21
 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.824	2.163

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,911, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah

sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,000.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.773	.767	2.487

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R²) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,773 atau sama dengan 77,3%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 77,3% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.23
 Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.776	2.439

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R²) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,780 atau sama dengan 78%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 78% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 12% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.24
 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X2)
 dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.824	2.163

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R²) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,831 atau sama dengan 83,1%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 83,1% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya

sebesar 16,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
 Uji t (Parsial)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.373	2.331		1.447	.154
	GAYA KEPEMIMPINAN	.414	.107	.453	3.853	<.001
	LINGKUNGAN KERJA	.492	.118	.490	4.170	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, Dapat dilihat dari hasil pengujian pada Tabel 4.21 diperoleh nilai thitung > t tabel atau (3,853 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (<0,001 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang.

Tabel 4.26
 Uji F (Simultan)
 ANOVA^a

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1147.814	2	573.907	122.631	<.001
	Residual	233.998	50	4.680		
	Total	1381.811	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Hasil OutPut SPSS Versi 29, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (122,631 > 3,18), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (<0,001 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Tecnology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (3,853 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig.< 0,05 atau (<0,001 < 0,05).
- b. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (4,170 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (<0,001 < 0,05).
- c. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation Departemen Pabrik Di Jatake Tangerang yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (122,631 > 3,18), hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (<0,001 < 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bachtiar Arifudin Husain (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bima Bangun Sentana. *Jurnal SeMaRaK* Volume 2, Nomor 3, ISSN 2615 6849
- [2] Farida Agustin (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Panca Makmur di Tangerang. *Jurnal JENIUS* Volume 4 Nomor 2, ISSN 2581 2769
- [3] Friska Dianti Anisa, Nuridin (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan Dan PKRT. Volume 11, Nomor 1 P ISSN 2338 4794 E ISSN 2579 7476
- [4] Hendry Wijaya, Erny Susanty (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global* Volume 2, Nomor 1E, ISSN 2685-6204 P ISSN 2540-816X.
- [5] Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono Nur Sodik (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arasturma* Volume 1 Nomor 2, ISSN 2775 9695
- [6] Ichsan Kasnul Faraby (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen* Volume 5, Nomor 2, E-ISSN 2598-398X P-ISSN 2337 8743
- [7] Komarudin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia di Depok. *Jurnal Jenius* Volume 1, Nomor 3 ISSN 2581 2769
- [8] Lasma Rohani Rosalia Samsir (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa. *Jurnal Maker* Volume 4, Nomor 1 ISSN 2502 4434
- [9] Sungkono Aji Tuhagana (2020), Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perudahaan Kawasan Indonesia Di Depok. *Jurnal Buana Ilmu* Volume 4, Nomor 2 ISSN 2541 6995
- [10] Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* Volume 1, Nomor 2
- [11] Taufan Azhar Arviansyah, Yuzni (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Karyawan Non Manajer Pada PT Pacific Tasikmalaya).
- [12] Tenny M.L Makalew, Lucky F. Tamengkel, Aneke Y (2021). Panuindong. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AKR Land Wenang Golf Manado. *Jurnal Productivity* Volume 2 Nomor 5 E ISSN 2723 0112
- [13] Tomy Sun Siagian, Hazman Khair (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pasa PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* E-ISSN : 2632-2634