

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA

Pramutia Suci Miramadanis¹, Ahmad Yani Nasution²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ pramutiasuci27@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01583@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of leadership style and work environment on employee performance at PT. Bhakti Karya Distribution Indonesia. This type of research is a type of quantitative research using associative methods. The data collection technique uses a questionnaire method, the population in this study is all employees of PT. Bhakti Karya Distribution Indonesia, namely 59 employees. Sample of 59 employees. Data analysis uses descriptive analysis, data instrument test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, as well as t test and f test using SPSS version 26 tools. The results of this research are that Leadership Style has a significant effect on Performance Employees with a coefficient of determination value of 68.3% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(11,085 > 1,672)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 56.3% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8,574 > 1,672)$. Leadership Style and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 4,202 + 599 X_1 + 191 X_2$. The coefficient of determination value is 69.4% while the remaining 30.6% is influenced by other factors. The autocorrelation test obtained was 0.833. The hypothesis test obtained a calculated f value $> f_{table}$ or $(63,526 > 3,162)$.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yaitu sebanyak 59 karyawan. Sampel 59 karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,085 > 1,672)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 56,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,574 > 1,672)$. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4.202 + 599 X_1 + 191 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,4%

sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi faktor lain. Uji autokorelasi diperoleh sebesar 0,833 Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($63.526 > 3.162$).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkunga Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan retail adalah entitas bisnis yang berfokus pada penjualan barang dan jasa langsung kepada konsumen akhir untuk penggunaan pribadi atau rumah tangga. Berbeda dengan grosir yang menjual dalam jumlah besar kepada pengecer lain, perusahaan retail menjual produk dalam satuan yang lebih kecil dan dengan harga yang biasanya lebih tinggi.

Perusahaan retail merupakan salah satu sektor ekonomi yang sangat berpengaruh dalam kehidupan masyarakat modern. Industri ini menjadi jembatan antara produsen dan konsumen, menyediakan berbagai barang jasa yang dibutuhkan masyarakat sehari-hari. Perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen telah mendorong perusahaan retail untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan dinamika pasar. Ditengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan retail dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, serta pengalaman berbelanja yang menyenangkan bagi konsumen.

PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia adalah perusahaan retail. Perusahaan retail dikenal karena jaringannya yang luas dengan toko-toko yang tersebar diberbagai kota besar. PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia telah menerapkan berbagai strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk program pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta kebijakan kesejahteraan karyawan yang baik. Perusahaan ini juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong inovasi dan produktivitas karyawan.

Karyawan di sektor retail menghadapi berbagai tantangan, termasuk tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang fleksibel, dan sering kali remunerasi yang tidak sebanding dengan beban kerja. Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan retail, di mana kualitas layanan dan kepuasan pelanggan sangat bergantung pada kompetensi dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen karyawan

menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan retail.

Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Ini semua telah nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia.

Kepemimpinan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya seperti keteladanan pimpinan dalam menilai kinerja karyawan yang masih ditemukan tidak ada jaminan bahwa pemimpin menilai berdasarkan penilaian pada kriteria yang objektif, dengan kata lain penilaian bersifat subjektif, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2016 : 9) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Kinerja pegawai disebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satu penyebabnya sebuah perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu sama dengan lainnya. Perbedaan karakteristik individu pegawai inilah yang dapat menyebabkan perbedaan dalam hasil kinerja satu pegawai dengan pegawai lain. Perbedaan hasil kinerja antar karyawan berpengaruh pula pada pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia ini dengan judul “ pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia agar masalah ini bisa diminimalisir dikemudian hari

Tabel 1.1
 Data Target Produk Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia
 Tahun 2021-2023

No	Periode	Produk Fast Moving	Produk Slow Moving	Presentase
1.	2021	1.100	160	85%
2.	2022	1.200	140	88%
3.	2023	1.300	100	92%

Sumber : PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 terdapat 1.100 produk fast moving, yaitu produk yang cepat terjual atau habis dalam waktu singkat. Produk slow moving, yaitu produk yang lambat terjual atau memiliki perputaran stok yang rendah, berjumlah 160. Penjualan produk fast moving terhadap total produk adalah 85%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas produk yang terjual pada tahun tersebut adalah produk fast moving. Pada tahun 2022, jumlah produk fast moving meningkat menjadi 1.200. Jumlah produk slow moving sedikit menurun menjadi 140. Penjualan produk fast moving terhadap total produk meningkat menjadi 88%, menunjukkan peningkatan efisiensi penjualan produk yang cepat terjual. Pada tahun 2023 jumlah produk fast moving kembali meningkat menjadi 1.300. Jumlah produk slow moving menurun signifikan menjadi 100. Persentase penjualan produk fast moving terhadap total produk mencapai 92%, menunjukkan performa yang sangat baik dalam hal penjualan produk cepat terjual dan efisiensi stok. Dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat peningkatan jumlah produk fast moving dan penurunan jumlah produk slow moving. Hal ini mencerminkan pada tahun 2021 dan 2022 mengalami kenaikan dari 85% sampai 88%, pada tahun 2023 mengalami kenaikan sampai 92% efisiensi dalam penjualan produk dan manajemen stok, dengan persentase produk fast moving yang terus meningkat setiap tahunnya.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, performa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Pada khususnya, di PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, merupakan salah satu perusahaan jenis minimarket hingga hypermarket yang bergerak di bidang retail menjual kebutuhan pokok sehari-hari dengan kualitas tinggi dan harga yang relatif murah dibandingkan dengan perusahaan retail atau modern store lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan mereka di PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Dalam konteks PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang beroperasi di industri toko grosir, di mana persaingan sangat ketat, kinerja karyawan dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan memenuhi harapan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan dan tingkat disiplin kerja karyawan berdampak pada kinerja perusahaan, dan bagaimana faktor-faktor ini dapat dikelola dan ditingkatkan.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh penulis pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yaitu tingkatnya pencapaian kepemimpinan dilihat dari hasil kinerja karyawan. Berikut adalah tabel kepemimpinan :

Tabel 1.2
 Data Prasurvey Gaya Kepemimpinan Pada PT. Bhakti Karya
 Distribusi Indonesia

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan	11	37%	19	63%	30
2	Apakah Pimpinan selalu memotivasi karyawan	13	43%	17	57%	30
3	Apakah Pimpinan menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan	18	60%	12	40%	30
4	Apakah Pimpinan mampu mengendalikan bawahan dalam memberikan sanksi	16	53%	14	47%	30
5	Apakah Pimpinan bertanggung jawab atas kegiatan	17	57%	13	43%	30
6	Apakah Pimpinan dapat mengendalikan emosi	18	60%	12	40%	30

Sumber : Hasil Pra Survey PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Berdasarkan hasil tabel 1.2 data prasurvey dengan jumlah karyawan sebanyak 30 menunjukkan hasil kuisioner prasurvey ditemukan permasalahan terkait Gaya Kepemimpinan yaitu Pertanyaan Apakah pimpinan tegas dalam mengambil keputusan yang menjawab ya 11 orang atau 37% dan tidak 19 orang atau 63%. Pertanyaan Apakah pimpinan selalu memotivasi karyawan yang menjawab ya 13 orang atau 43% dan tidak 17 orang atau 57%. Pertanyaan Apakah pimpinan menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan yang menjawab ya 18 orang atau 60% dan tidak 12 orang atau 40%. Pertanyaan Apakah pemimpin tegas dalam memberikan sanksi yang menjawab ya 16 orang atau 53% dan tidak 14 orang atau 47%. Pertanyaan Apakah pimpinan bertanggung jawab

atas kegiatan yang menjawab ya 17 orang atau 57% dan tidak 13 orang atau 43%. Pertanyaan Apakah pimpinan dapat mengendalikan emosi yang menjawab ya 18 orang atau 60% dan tidak 12 orang atau 40%.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Nitisemito (2016), "Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Tabel 1. 3
 Data Lingkungan Kerja Pada PT. Bhakti Karya
 Distribusi Indonesia 2024

No	Aspek	Keterangan
1	Peneranga atau cahaya ditempat kerja	Di area kasir memiliki pencahayaan yang memadai sesuai standar, sementara digudang dan ruang istirahat perlu peningkatan pencahayaan.
2	Sirkulasi udara ditempat kerja	Ada beberapa unit pendingin ruangan seperti AC didalam ruangan yang tertutup dan ruangan yang terbuka hanya memakai kipas angin. Diruangan penyimpanan perlunya peningkatan ventilasi.
3	Keamanan ditempat kerja	Keamanan ditempat kerja menunjukkan bahwa alat pemadam kebakaran dalam kondisi baik, namun beberapa area memerlukan tambahan CCTV untuk meningkatkan keamanan.
4	Bau tidak sedap ditempat kerja	Di area penjualan tidak terdeteksi bau tidak sedap berkat adanya ventilasi yang baik dan kebersiha terjaga. Namun diruangan penyimpanan, kadang tercium bau dari produk rusak atau makanan yang membusuk, yang menunjukkan perlunya tindakan lebih baik dalam penyimpanan dan pembersihan.
5	Kebisingan ditempat kerja	Tingkat kebisingan di area penjual yang berasal dari percakapan pelanggan dan karyawan, serta suara dari sistem pengumuman. Penetapan gedung yang dipinggir jalan raya membuat suara kendaraan lewat terdengar sangat jelas.

Dari data 1.3 terlihat bahwa ada beberapa aspek lingkungan kerja yang masih kurang optimal

salah satunya dari aspek bau tidak sedap ditempat kerja, ruangan penyimpanan yang paling bermasalah. Bau dari produk rusak atau makanan yang membusuk tercuim tidak sedap dan mengganggu aroma penciuman. Menunjukkan bahwa area ini ruang membutuhkan perhatian dalam hal penyimpanan dan kebersihan. Peningkatan sistem ventilasi diruang penyimpanan sangat diperlukan untuk memastikan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Oxy Prabowo, 2019 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan Vol. 1 No. 2 Hal 1-18 ISSN : 5255-2541 pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Agus Jamaludin, 2017 Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Indraprasta PGRI Vol. 3 No. 3 Hal 1-9 ISSN : 2684-8754 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Terhadap signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tomy Sun Siagian , Hazmanan Khair, 2018 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol 1, No. 1 Hal 1-12 ISSN 2623-2634 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

Sinta Sundari Heriyanti, Rahma Putri, 2021, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Pelita Bangsa, Vol 4 No 2, E-ISSN : 2599 -3410, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anggreany Hustia, 2020 Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang Vol. 10, No. 1 Hal 1-11 ISSN: 2089-8177 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-

sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018 Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember Vol. 4 No. 2 Hal 174-188 ISSN : 2443-2830 Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian Uji t menyatakan bahwa: lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati, 2022, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Pelita Bangsa, Vol 5 No 1, E-ISSN : 2599-3410, Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Hal ini didukung oleh jawaban Karyawan melalui pernyataan yang disebarkan melalui kuesioner bahwa karyawan mengerjakan banyak pekerjaan disetiap harinya karena target yang ditentukan tidak sama dengan jumlah karyawan yang bekerja pada hari itu. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian Fillpack.

Hendri Jopanda, 2021 Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1 Hal 1-18 ISSN 2303-1174, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja . Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap lingkungan

Dinarizka Leksi Primandaru, 2021 Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Vol. 1 No.2 Hal. 204 - 211 ISSN:2462-1592 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

KeRja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indon Esia (Persero) Daop Ix Jember Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Rizky Atika Murtia , Hestin Mutmainah, 2022 Jurnal Manajemen dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta Vol.20 No.2 Hal 1-17 ISSN: 1412-4521 Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta Hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

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 chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St}\right)$$

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).

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

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

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

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 H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 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 (α) 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 4.7
Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Kehadiran saya merupakan salah satu pendukung kinerja organisasi ini.	0,651	0,256	VALID
2.	Saya taat pada peraturan dan perintah atasan sehingga lebih mudah untuk melaksanakan tugas.	0,627	0,256	VALID
3.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	0,693	0,256	VALID
4.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	0,722	0,256	VALID
5.	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	0,788	0,256	VALID
6.	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik.	0,712	0,256	VALID
7.	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.	0,781	0,256	VALID
8.	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang karyawan lakukan.	0,598	0,256	VALID
9.	Pimpinan mendisiplinkan karyawan yang melanggar etika.	0,612	0,256	VALID
10.	Atasan bawahan saya selalu memberi dukungan terhadap prestasi kerja karyawan.	0,791	0,256	VALID
11.	Pimpinan bersikap tenang ketika terdapat perselisihan pendapat antar karyawan.	0,629	0,256	VALID
12.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	0,796	0,256	VALID

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan status valid disetiap pernyataannya, karena nilai r hitung $> r$ tabel yaitu sebesar 0,256.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Pencahayaannya lampu dalam ruangan.	0,786	0,256	VALID
2.	Pencahayaannya ruang kerja sudah cukup baik sehingga mendukung pekerjaan.	0,726	0,256	VALID
3.	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik.	0,752	0,256	VALID
4.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu udara ditempat saya bekerja.	0,732	0,256	VALID
5.	Suasana ditempat saya bekerja nyaman dan menyenangkan.	0,693	0,256	VALID
6.	Suasana ditempat saya bekerja tidak mengganggu pekerjaan saya.	0,752	0,256	VALID
7.	Cat warna ruangan yang digunakan membuat saya nyaman dalam bekerja.	0,675	0,256	VALID
8.	Dekorasi yang unik menghadirkan saya untuk bersemangat dan suasana dalam bekerja.	0,633	0,256	VALID
9.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.	0,818	0,256	VALID
10.	Keamanan ditempat kerja membuat saya dapat bekerja dengan nyaman.	0,744	0,256	VALID

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan status valid disetiap pernyataannya, karena nilai r hitung $> r$ tabel yaitu sebesar 0,256

Tabel 4.9
Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.	0,727	0,256	VALID
2.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan.	0,781	0,256	VALID
3.	Saya selalu bekerja dengan teliti, cermat dan hati-hati.	0,788	0,256	VALID
4.	Saya selalu berusaha untuk mencapai target yang diberikan perusahaan.	0,842	0,256	VALID
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.	0,702	0,256	VALID
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.	0,816	0,256	VALID
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	0,714	0,256	VALID
8.	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja.	0,799	0,256	VALID
9.	Saya melaksanakan tugas dengan tuntas dan rapih.	0,741	0,256	VALID
10.	Saya mempunyai inisiatif dan ide-ide kreatif dalam melakukan pekerjaan.	0,707	0,256	VALID

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan status valid disetiap pernyataannya, karena nilai r hitung $> r$ tabel yaitu sebesar 0,256

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Coefficient Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,906	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,903	0,60	Reliabel
Kinerja Karvawan (Y)	0,919	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja karyawan (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai coefficient alpha lebih besar dari standar cronbatch alpha

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	59		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.87344090	
Most Extreme Differences	Absolute	.070	
	Positive	.070	
	Negative	-.070	
Test Statistic	.070		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.675	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.662
		Upper Bound	.687
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 200^d sehingga nilai ini lebih besar dari 0,050 atau 0,200^d > 0.050, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.296	3.380
	Lingkungan Kerja	.296	3.380

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan sebesar 0.296 > 0,10 dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) sebesar 3,380 <10,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.683	3.942	1.694

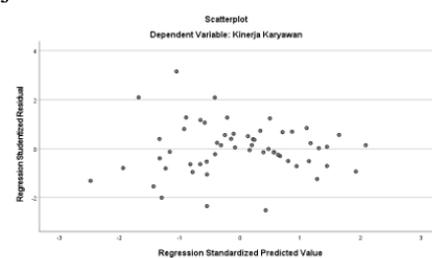
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.694 masuk dalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang konsisten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 15
 Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.266	3.025		1.410	.164
	Gaya Kepemimpinan	.744	.067	.827	11.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,266 + 744 X_1$$

Tabel 4. 16
 Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X₂)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.881	3.027		3.925	.000
	Lingkungan Kerja	.743	.087	.750	8.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11.881 + 743 X_2$$

Tabel 4. 17
 Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)
 dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.202	2.999		1.401	.000
	Gaya Kepemimpinan	.599	.122	.665	4.894	.000
	Lingkungan Kerja	.191	.135	.192	1.416	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4.202 + 599 X_1 + 191 X_2$$

Konstanta sebesar 4.202 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4.202.

Nilai regresi 0,599 variabel gaya kepemimpinan (X₁) artinya 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 0,599.

Nilai regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,191, artinya apabila konstanta tetap 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 0,191

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Correlations		Std. Error of the Estimate	t	Sig.
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan			
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation		1			.827**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N		59			59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.827**				1
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	59				59

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel kinerja karyawan sebesar 0,827 masuk dalam interpretasi 0,800 –

1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan kinerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan sangat kuat

Tabel 4. 20
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Correlations		Std. Error of the Estimate	t	Sig.
		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja Karyawan			
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation		1			.839**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N		59			59
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.839**				1
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	59				59

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 0,839 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang kuat. Yang artinya tingkat hubungan lingkungan kerja terhadap gaya kepemimpinan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 21
 Hasil 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	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.833 ^a	.694	.683	3.942	.694	63.526	2	56	.000	1.694

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikans F change 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,833, artinya variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.678	3.977

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel r square sebesar 0,683 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 0,683 atau 68,3%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 68,3\%) = 31,7\%$ dipengaruhi faktor lainnya

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.556	4.669

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel r square sebesar 0,563 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,563 atau 56,3%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 56,3\%) = 43,7\%$ dipengaruhi faktor lainnya

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.683	3.942

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel r square sebesar 0,694 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.694 atau 69,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 69,4\%) = 30,6\%$ dipengaruhi faktor lainnya

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.266	3.025		1.410	.164
	Gaya Kepemimpinan	.744	.067	.827	11.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(11.085 > 1.672)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.881	3.027		3.925	.000
	Lingkungan Kerja	.743	.087	.750	8.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(8.574 > 1.672)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1974.303	2	987.151	63.526	.000 ^b
	Residual	870.206	56	15.539		
	Total	2844.508	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada pengujian tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(63.526 > 3.162)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Sawangan”, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, dengan nilai uji t, t hitung sebesar 11.085, t tabel sebesar 1.672 dengan nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

- b. Terbukti bahwa lingkungan kerja (X2) berpangruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, dengan nilai uji t, t hitung sebesar 8.574, t tabel sebesar 1.672 dengan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%.
- c. Terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dengan nilai uji f, sebesar $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ yaitu $63.526 > 3.162$. diperkuat dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 30,6%.
- [7] Sinta Sundari Heriyanti, Rahma Putri, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Pelita Bangsa*, Vol 4 No 2.
- [8] Tomy Sun Siagian , Hazmanan Khair, 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* Vol 1, No. 1 Hal 1-12
- [9] Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati, 2022, Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Pelita Bangsa*, Vol 5 No 1.
- [10] Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember* Vol. 4 No. 2 Hal 174-18

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agus Jamaludin, 2017 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Indraprasta PGRI* Vol. 3 No. 3 Hal 1-9
- [2] Anggreany Hustia, 2020 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang* Vol. 10, No. 1 Hal 1-11
- [3] Dinarizka Leksi Primandaru, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember* Vol. 1 No.2 Hal. 204 -211.
- [4] Hendri Jopanda, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1* Hal 1-18
- [5] Oxy Prabowo, 2019 *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan* pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Vol. 1 No. 2 Hal 1-18
- [6] Rizky Atika Murta , Hestin Mutmainah, 2022, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta* Vol.20 No.2 Hal 1-17.