

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PROZIGI GRAPHIC, KABUPATEN TANGERANG

Devi Irawati¹, Ambar Widya Lestari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ irawatidevi24@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01411@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to find out how leadership style and work environment influence the performance of CV employees. Prozigi Graphic Tangerang Regency. This research method uses quantitative descriptive methods. Data collection techniques were carried out through questionnaires processed using SPSS version 26.0. The population used in this research was 62 employees. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 62 respondents was obtained. The data analysis techniques used are descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, quantitative testing, and hypothesis testing (t and f tests). The research results show that leadership style partially has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.359 + 0.914 X_1$ and a correlation coefficient value of 0.821. The work environment also has a partially significant effect with the regression equation $Y = 13.207 + 0.695 X_2$ and a correlation coefficient of 0.668. The F test shows $F_{count} > F_{table}$, namely $F 67.493 > 2.371$ which confirms that leadership style and work environment simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Prozigi Graphic Kabupaten Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji kuantitatif, dan uji hipotesis (uji t dan f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,359 + 0,914 X_1$ dan nilai koefisien korelasi 0,821. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial dengan persamaan regresi $Y = 13,207 + 0,695 X_2$ dan koefisien korelasi 0,668. Uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $F 67,493 > 2,371$ yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik atau sebagai pendorong kinerja karyawan selama mereka bekerja, diantaranya yaitu disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan karyawan, komitmen, kompensasi, dll.

Untuk berkembang, bisnis apa pun harus menumbuhkan kinerja karyawan yang baik. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Tidak mungkin memisahkan pengaruh pemimpin terhadap kinerja karyawan dari kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi organisasi gaya kepemimpinan mengambil alih semua proses organisasi mengenai perencanaan, pengarahan, pengorganisasian serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal. Agar tujuan organisasi tercapai, maka seorang pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan secara baik dan benar. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan kepatuhan dalam organisasi, memotivasi, mendorong anggota organisasi atau dengan kata lain meningkatkan kinerja karyawan secara positif.

Gaya kepemimpinan seseorang adalah standar perilaku yang mereka terapkan ketika

mencoba membentuk tindakan orang lain atau bawahannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan. Peranan kepemimpinan sangatlah krusial dan signifikan dalam suatu organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai maksud, visi dan tujuan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menyebarkan pengetahuan, menanamkan kebanggaan pada pengikutnya, dan menumbuhkan iklim rasa hormat dan kepercayaan. Kualitas suatu organisasi dapat dibedakan dengan organisasi lain melalui kepemimpinan pemimpinnya. Setiap orang memiliki persyaratan dan preferensi unik. Setiap orang tidak sama dalam hal kompetensi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja juga mempengaruhi bagaimana karyawan berkembang. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan merupakan komponen yang ada dalam lingkungan kerja fisik perusahaan. Untuk menunjang kinerja yang diciptakan karyawan, lingkungan kerja suatu perusahaan sangatlah penting. Dorongan dari lingkungan kerja yang positif akan membantu orang bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2016:97) mengemukakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu

meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang di berikan.

Orang-orang di tempat kerja dapat mengembangkan hubungan profesional yang langgeng satu sama lain. Oleh karena itu, upaya menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif perlu dilakukan karena karyawan yang bahagia dan antusias akan lebih betah bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja maupun produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga menyangkut interaksi ataupun hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi. Sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal jika dalam lingkungan kerja mereka dapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan beban yang diberikan guna meningkatkan nilai yang positif bagi perusahaan.

CV. PROZIGI adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dengan jumlah karyawan sebanyak 62 orang. Adapun orderan yang ditangani oleh perusahaan seperti buku dalam jumlah partai, kalender tahunan, brosur, kartu undangan, dan lain-lain. Awalnya hanya berfokus pada percetakan, Prozigi Graphic telah berkembang menjadi perusahaan layanan lengkap. Prozigi Graphic bermula dengan nama AMPEL GRAFIKA yang hanya bergerak di dunia cetak, seiring berjalannya waktu Ampel Grafika kini telah berubah nama menjadi PROZIGI GRAPHIC. Prozigi Graphic dengan senang hati akan melayani kebutuhan perusahaan yang membutuhkan pelayanan dalam proses percetakan Digital printing atau Offset printing maupun Kebutuhan

Kantor dan Produksi Perusahaan. Berikut disajikan tabel penilaian kinerja karyawan. Bersama ini saya lampirkan data hasil dari permasalahan pada saat melakukan observasi ke lapangan, dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Indikator Pencapaian Kinerja, Absensi, dan Progres Karyawan CV. Prozigi Graphic Periode 2020 - 2022

Nilai Kinerja	Yudisium Kinerja	Tahun							
		2020		2021		2022		2023	
		JK	%	JK	%	JK	%	JK	%
85 s/d 89	Sangat Baik	7	11,3	5	8,1	3	4,8	4	6,5
70 s/d 84	Baik	43	69,3	40	64,5	31	50	37	59,6
55 s/d 69	Kurang Baik	10	16,2	14	22,5	23	37,1	13	24,2
40 s/d 54	Tidak Baik	2	3,2	3	4,9	5	8,1	6	9,7
25 s/d 39	Sangat Tidak Baik	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		62	100	62	100	62	100	62	100

Sumber: CV. Prozigi Graphic Tangerang

Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja karyawan CV. Prozigi Graphic Tangerang berdasarkan indikator pencapaian kinerja, absensi, dan progress karyawan selama periode 3 tahun terakhir. Hasil penilaian menunjukkan adanya penurunan yang signifikan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2020 jumlah karyawan yang memenuhi penilaian perusahaan (sangat baik) adalah 7 orang, dan menurun pada tahun 2021 yaitu 5 orang, dan terus menurun juga pada tahun selanjutnya 2022 yaitu 3 orang karyawan. Sedangkan karyawan yang memenuhi penilaian (baik) juga menurun setiap tahunnya, pada tahun 2020 yaitu 43 orang, dan menurun pada tahun 2021 yaitu 40 orang, dan terus menurun juga pada tahun selanjutnya 2022 yaitu 31 orang. Sedangkan karyawan yang memenuhi penilaian (kurang baik) mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya, pada tahun 2020 yaitu 10 orang, dan meningkat pada tahun 2021 yaitu 14 orang, dan terus meningkat pada tahun 2022 yaitu 23 orang. Sedangkan karyawan yang memenuhi penilaian (tidak baik) juga mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2020 yaitu 2 orang, dan meningkat pada tahun 2021 yaitu 3 orang, dan terus meningkat pada tahun 2022 yaitu 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan. Sehubungan dengan kondisi berpotensi

mempengaruhi tidak tercapainya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan kedepannya dimana karyawan CV. Prozigi Graphic Tangerang secara keseluruhan kurang memiliki kompetensi yang baik khususnya dalam kualitas, kuantitas dan kerjasama yang baik dikarenakan kurangnya perhatian dan arahan dari pihak perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan diharapkan bisa mengembangkan masalah ini dan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin

Tabel 1.2
 Hasil Pra survey Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jumlah		Jumlah Responden	Keterangan
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Setia				
	Berifat jujur dan Terbuka	11	14	25	Jumlah responden yg tidak setuju lebih banyak dikarenakan belum terbiasa banyak hal yang tidak transparan antara atasan dengan bawahan masalah slip gaji atau uang lemburan
2	Ketegasan				
	Berdaya Hargat dan Membina Rasa Selang Pucuk	8	17	25	Jumlah responden yang tidak setuju lebih banyak dikarenakan atasan sering memarah karyawan dan tidak mau mendengarkan masukan
3	Ketegasan				
	Memanipulasi Dengan Ketidakefektifan atau Peralihan Bani	4	21	25	Jumlah responden yang tidak setuju lebih banyak dikarenakan pemimpin tidak mempunyai jiwa leadership dan seringkali membludakannya anggotanya
4	Kepercayaan				
	Membina Hubungan Baik Antara Bawahan dan Atasan	7	18	25	Jumlah responden yang tidak setuju lebih banyak dikarenakan terbalik pemimpin tidak mau menerima saran kritik yang disampaikan anggotanya terkait perusahaan kedepannya
5	Transparansi				
	Tetap Tenang dan Menanti Selain Meskipun Dalam Situasi Kritis atau Tidak Memuaskan	16	13	25	Jumlah responden yang tidak setuju lebih banyak dikarenakan atasan sering menggunakan SP (Surat Peringatan) kepada bawahan yang sering melakukan kesalahan sedikit pun
6	Kepercayaan				
	Berdaya Hargat, Mendengarkan Keluhan, Sharing Informasi dan Bisa Mengambil Keputusan Dengan Cepat	9	16	25	Jumlah responden yang tidak setuju lebih banyak dikarenakan atasan tidak mau mendengarkan saran/masukan dan berdaya saatnya atau ada janji dengan bawahan
7	Waktu				
	Mempes dengan tepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terlewat	11	10	25	Jumlah responden yang setuju lebih banyak dikarenakan pemimpin mampu merespon dengan cepat jika ada masalah atau kendala dalam proses produksi dan manjaga agar kendala tersebut dapat segera diatasi secepat dengan rencana
8	Kepercayaan				
	Membina SDM dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan efek atau hasil yang sangat baik	16	11	25	Jumlah responden yang setuju lebih banyak dikarenakan pemimpin mampu menyesuaikan antara keterbatasan yang dimiliki setiap pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga menghasilkan efek atau hasil yang lebih optimal
9	Kepercayaan				
	Mampu menjabarkan laporan dengan cara dan pada waktu yang tepat	10	9	25	Jumlah responden yang setuju lebih banyak dikarenakan pemimpin mampu mengambil keputusan dengan terbuka-buru sehingga atasan yang dia berikan feedback
10	Kepercayaan				
	Mampu bertindak tegas untuk memotivasi bawahan yang kurang atau memotivasi bawahan yang kurang atau memotivasi bawahan yang kurang	11	10	25	Jumlah responden yang setuju lebih banyak dikarenakan pemimpin mampu memotivasi bawahan dengan cepat dan tepat agar keluar dari zona nyaman

Sumber: CV. Prozigi Graphic Tangerang

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya, dapat dilihat dari indikator yaitu sifat pemimpin yang tidak jujur dan terbuka pemimpin melakukan banyak hal yang tidak transparan antara atasan dan bawahan misalkan slip gaji atau uang lemburan, hasil dari mengambil sampel 25 orang responden dengan hasil 11 orang mengatakan “Setuju” dan 14 orang menyatakan “Tidak Setuju”. Indikator selanjutnya kebiasaan

pemimpin yang memimpin dengan keteladanan atau perilaku baik, hasil dari mengambil sampel 25 orang responden dengan hasil 4 orang mengatakan “Setuju” dan 21 orang menyatakan “Tidak Setuju” dikarenakan pemimpin tidak mempunyai jiwa leadership dan seringkali mendiskriminasi anggotanya. Indikator selanjutnya tempramen pemimpin yang bersikap tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis atau tidak menyenangkan, hasil dari mengambil sampel 25 orang responden dengan hasil 10 orang menyatakan “Setuju” dan 15 orang menyatakan “Tidak Setuju” dikarenakan atasan selalu mengancam SP (Surat Peringatan) kepada karyawannya jika melakukan sedikit kesalahan. Indikator selanjutnya watak pemimpin yang memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan efek atau hasil yang sangat baik, jumlah responden yang “Setuju” terdapat 14 orang responden dan yang “Tidak Setuju” terdapat 11 orang responden hasil ini cukup baik dikarenakan pemimpin mampu menyesuaikan antara keterampilan yang dimiliki setiap pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga memaksimalkan efek dan hasil yang lebih optimal. Indikator selanjutnya kepribadian pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat, Jumlah responden pun cukup baik 16 orang menyatakan “Setuju” dan 9 orang menyatakan “Tidak Setuju” dikarenakan pemimpin mampu mengambil keputusan dengan terburu-buru sehingga goals yang dia inginkan berhasil.

Selain faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Namun, perusahaan CV. Prozigi Graphic kerap memiliki masalah dalam meningkatkan metode tersebut karena merasa bahwa fasilitas yang diberikan masih belum bisa memenuhi kebutuhan mereka

Berikut data lingkungan kerja yang didapat dari hasil wawancara kepada karyawan di perusahaan CV. Prozigi Graphic:

Tabel 1.3
 Data Lingkungan Kerja Pada CV Prozigi Graphic
 Kabupaten Tangerang

No.	Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
1.	Udara	Adanya tanaman disekitar tempat kerja dan tersedianya ventilasi udara atau pendingin udara yang cukup untuk menunjang kenyamanan bekerja karyawan.	Sudah terdapat tanaman dilingkungan kerja tetapi masih saja kurang ventilasi udara dan kurangnya pendingin udara karena beberapa AC mati dan diganti oleh kipas kecil sehingga suhu udara terasa panas dan kurang nyaman.
2.	Warna	Warna yang dipakai tidak terlalu mencolok, dan senada dengan warna ruangan yang lain	Warna di ruangan netral tetapi terdapat beberapa ruangan yang harus di cat ulang karena mengalami kekhuturan akibat rembesan hujan.
3.	Pencahayaan	Penerangan ditempat kerja cukup terang dan tidak menyilaukan.	Penerangan ditempat kerja masih kurang terang karena lampu yang dipasang kurang memenuhi standar
4.	Suara	Tidak adanya kebisingan atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga ditempat kerja.	Masih terdapat kebisingan dari suara kendaraan yang sesekali melewati disekitaran tempat kerja dan juga kebisingan yang dihasilkan oleh beberapa mesin produksi.

Sumber : CV Prozigi Graphic Tangerang

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di CV. Prozigi Graphic Kab. Tangerang belum terealisasi dengan baik dikarenakan masih belum mencapai target lingkungan kerja yang ideal. Karena kurangnya pencahayaan ditempat kerja karena lampu yang dipasang kurang memenuhi standar dan hal tersebut dirasakan oleh para karyawan terutama oleh para karyawan terlebih bagian operator cetak karena pekerjaan mereka tentu membutuhkan pencahayaan yang baik. Begitu juga dengan kondisi udara yang kurang dikarenakan beberapa AC yang rusak sehingga menyebabkan suhu udara meningkat dan akhirnya mengakibatkan sirkulasi udara yang tidak berjalan lancar membuat para karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja dan tentu hal ini berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan. Terlebih masih terdapat kebisingan dari suara kendaraan yang sesekali melewati disekitaran tempat kerja dan juga kebisingan yang dihasilkan oleh beberapa mesin produksi yang terasa cukup mengganggu bagi beberapa karyawan. Terakhir yaitu karena masih kurangnya penjagaan untuk perusahaan sehingga memudahkan siapa saja memasuki perusahaan tersebut dan tentunya harus menjadi bahan pertimbangan yang serius bagi perusahaan. Oleh karena itu pentingnya lingkungan kerja yang ada di perusahaan memiliki kondisi

yang baik, maka secara otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya semangat bekerja sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Percetakan adalah industri yang memproduksi massal tulisan atau gambar pada media cetak seperti kertas dengan menggunakan mesin cetak. Dalam proses pembuatannya akan menggunakan tinta diatas media tertentu serta dikerjakan menggunakan mesin cetak khusus. Percetakan menjadi bagian penting yang tidak bisa ditinggalkan seperti dalam penerbitan buku-buku, majalah serta percetakan koran ataupun percetakan transaksi. Tingkat kebutuhan cetak yang terus meningkat membuat banyak bisnis percetakan yang bermunculan.

Cara kerja mesin percetakan adalah dengan membuat image yang ingin dicetak di atas pelat dahulu, kemudian ditransfer ke bahan yang akan dicetak. Untuk mendapatkan warna yang diinginkan maka operator percetakan akan menimpakan beberapa pola warna dari setiap bagian pelat sekaligus. Teknik pencetakan ini biasanya disebut dengan **teknik cetak offset**. Ada banyak yang bisa diproduksi oleh para pelaku usaha percetakan seperti majalah, spanduk, banner, stiker, sertifikat, brosur, undangan, kartu nama, souvenir dan lainnya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya

Menurut Desseler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi

karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi"

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Menurut Lingkungan kerja Isyandi (2014: 134) mengemukakan sebagai sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menjelaskan bahwa "uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti".

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) "uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama". Pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan metode cronbach alpha dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,5$ atau (5%), artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017: 160) "uji normalitas adalah uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak".

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2017: 105) "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen."

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017: 139) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas".

4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017: 110) menjelaskan bahwa "uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Hasan (2014: 63) menjelaskan bahwa "regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya

dua, yaitu satu variabel terikat (y), dan variabel bebas (x)". Menurut Sugiyono (2017: 275) "analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017: 184) "analisis korelasi ini di gunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi antara variabel".

e. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017: 350) "koefisien determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)".

f. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 194)"uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat".

Menurut Sugiyono (2017: 199) "uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Analisis Item Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

No	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,757	0,254	Valid
2	0,390	0,254	Valid
3	0,773	0,254	Valid
4	0,788	0,254	Valid
5	0,823	0,254	Valid
6	0,802	0,254	Valid
7	0,366	0,254	Valid
8	0,754	0,254	Valid
9	0,741	0,254	Valid
10	0,779	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil perhitungam Excel

Dari tabel hasil analisis instrumen gaya kepemimpinan diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari nomor 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0.254. sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total yang sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan/butir variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid

Tabel 4.9
Analisis Item Instumen Lingkungan Hidup (X2)

No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,706	0,254	Valid
2	0,791	0,254	Valid
3	0,617	0,254	Valid
4	0,779	0,254	Valid
5	0,782	0,254	Valid
6	0,800	0,254	Valid
7	0,851	0,254	Valid
8	0,886	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil perhitungam Excel

Dari tabel hasil analisis instrumen kompensasi diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari nomor 1 sampai 8 dikatakan valid karena melebihi dari 0.254. sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total yang sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan/butir variabel kompensasi dinyatakan valid

Tabel 4.10
 Analisis Item Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,770	0,254	Valid
2	0,815	0,254	Valid
3	0,929	0,254	Valid
4	0,889	0,254	Valid
5	0,926	0,254	Valid
6	0,883	0,254	Valid
7	0,841	0,254	Valid
8	0,789	0,254	Valid
9	0,819	0,254	Valid
10	0,749	0,254	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil perhitungan Excel

Dari tabel hasil analisis instrumen kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari nomor 1 sampai 10 dikatakan valid karena melebihi dari 0.254 sehingga pernyataan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total yang sehingga tidak harus digugurkan atau diperbaiki. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan/butir variabel kinerja karyawan dinyatakan valid

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.883	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Pada tabel 4. 12 diatas, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,886 dan lebih besar dari 0,060. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel X1 adalah reliabel

Reliability Statistics		
Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	Reliability/Tidak
.870	0,60	Reliability
.897	0,60	Reliability
.868	0,60	Reliability
.867	0,60	Reliability
.864	0,60	Reliability
.866	0,60	Reliability
.898	0,60	Reliability
.870	0,60	Reliability
.871	0,60	Reliability
.868	0,60	Reliability

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Pada tabel *Reliability Statistics* diatas, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,886 > 0,60$ maka data atau indikator Gaya Kepemimpinan X1_1, X1_2, X1_3, X1_4, X1_5, X1_6, X1_7, X1_8, X1_9, X1_10 , dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima

Tabel 4.12
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.915	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Analisis dari variabel Lingkungan Kerja nilai cronbach's Alpha 0,913 dan lebih besar dari 0,060. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel X2 adalah reliabel

Reliability Statistics		
Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	Reliability/Tidak
.916	0,60	Reliability
.898	0,60	Reliability
.913	0,60	Reliability
.899	0,60	Reliability
.898	0,60	Reliability
.897	0,60	Reliability
.897	0,60	Reliability
.892	0,60	Reliability

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Pada tabel *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $.913 > 0,60$ maka data atau indikator lingkungan kerja X2_1, X2_2, X2_3, X2_4, X2_5, X2_6, X2_7, X2_8, , dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima

Tabel 4.13
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.954	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

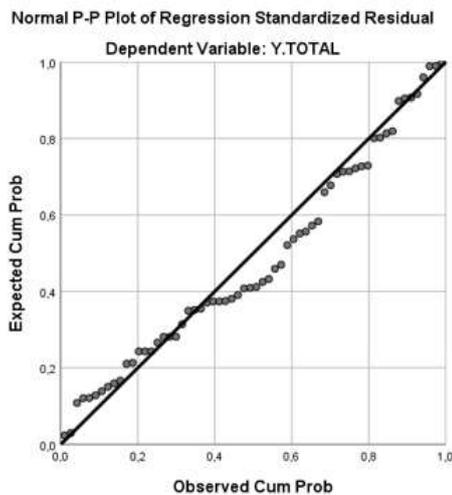
Analisis dari variabel kinerja karyawan nilai cronbach Alpha sebesar 0,953 dan lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel Y adalah reliabel

Reliability Statistics		
Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	Reliability/Tidak
.951	0,60	Reliability
.950	0,60	Reliability
.943	0,60	Reliability
.946	0,60	Reliability
.944	0,60	Reliability
.946	0,60	Reliability
.949	0,60	Reliability
.951	0,60	Reliability
.949	0,60	Reliability
.953	0,60	Reliability

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Pada tabel *Reliability Statistics* diatas, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,953 > 0,60$ maka data atau indikator Kinerja Karyawan Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6, Y_7, Y_8, Y_9, Y_10 dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima

c. Uji Normalitas



Gambar 4.2: Grafik Normal P-P Plot
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Pada Gambar diatas, hasil dari *output* SPSS Normal *P-P plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Kinerja Karyawan adalah normal. Maka untuk mendukung uji normalitas, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan dan mencantumkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk membantu peneliti mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,14629437
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,094
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan hasil output diatas dengan dapat disimpulkan bahwa dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilai tersebut telah memenuhi ketentuan sig (P) 0,05 yaitu 0,098 > 0,05. Jadi H0 diterima, sedangkan Ha ditolak. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah NORMAL

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Uji Multikolinieritas

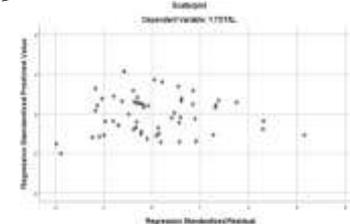
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,202	2,980		1,410	,164		
	X1 TOTAL	,759	,109	,681	6,953	,000	,537	1,863
	X2 TOTAL	,213	,102	,205	2,087	,041	,537	1,863

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas

e. Uji Heteroskedastisitas

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.



Gambar 4.3: Grafik Scatterplot
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

f. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Durbin Watson Model 1

Model Summary ^b					
Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,696	,686	4,811	1,541

a. Predictors: (Constant), X2 TOTAL, X1 TOTAL
 b. Dependent Variable: Y.TOTAL
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS 26.0

Dari tabel diatas, diketahui nilai Durbin Watson untuk Model 1 adalah 1,541, jumlah

sampel (n) 62 dan jumlah variabel independen (k) 2 adalah 1.47965 (dU) sampai 1.68891 (4-dU). Model dapat dituliskan sebagai berikut: $(4-dU) < d < (4-dL) = (1.47965 < 1,541 < 1.68891)$, maka dapat dikatakan untuk model ini tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak

g. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,359	2,872		2,214	,031
X1 TOTAL	,914	,082	,821	11,123	,000

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,359 + 0,914X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 6,359 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,359 point.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,914 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,914 point

Tabel 4.19

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,202	2,980		1,410	,164
X1 TOTAL	,759	,109	,681	6,953	,000
X2 TOTAL	,213	,102	,205	2,087	,041

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Persamaan regresi tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4,202 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) nilainya adalah 0,

maka Kinerja Karyawan(Y) nilainya adalah 4,202

Koefisien regresi (β) X1 mempunyai nilai sebesar ,759 memberikan arti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan(Y) sebesar ,759.

Koefisien regresi (β) X2 mempunyai nilai sebesar ,213 memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan(Y) sebesar ,213

h. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Control Variables		X1 TOTAL	X2 TOTAL	Y TOTAL
X1 TOTAL	Correlation	1,000	,681	,821
	Significance (2-tailed)		,000	,000
	Df	0	60	60
X2 TOTAL	Correlation	,681	1,000	,668
	Significance (2-tailed)	,000		,000
	Df	60	0	60
Y TOTAL	Correlation	,821	,668	1,000
	Significance (2-tailed)	,000	,000	
	Df	60	60	0
Y TOTAL	Correlation	1,000	,311	
	Significance (2-tailed)		,015	
	Df	0	59	
X2 TOTAL	Correlation	,311	1,000	
	Significance (2-tailed)	,015		
	Df	59	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara:

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan(Y) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka diketahui nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan sebesar 0,821 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka diketahui nilai koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0,668 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,62 –

0,799 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 4.22
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sd. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.686	4,811

a. Predictors: (Constant), X.2 TOTAL, X1 TOTAL
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka diketahui nilai koefisien korelasi secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 0,834 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000 artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

i. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sd. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.686	4,811

a. Predictors: (Constant), X.2 TOTAL, X1 TOTAL
 b. Dependent Variable: Y TOTAL
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Untuk melihat pengaruh variabel data Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungannya akan terlihat dalam *model summary* khususnya angka *R Square* (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka *R Square* disebut juga Koefisien Determinasi (KD).

j. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.24
 Hipotesis Koefisien (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,202	2,980		1,410	.164
	X1 TOTAL	.759	.109	.681	6,953	.000
	X.2 TOTAL	.213	.102	.205	2,087	.041

a. Dependent Variable: Y TOTAL
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji t (Uji Parsial) variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Gaya Kepemimpinan

adalah 6,953 > t 1,671. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, diterima (H1 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi < 0,050 (0,000 < 0,050), artinya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

Uji t (Uji Parsial) variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Lingkungan Kerja adalah 2,087 > t 1,671. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima (H2 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi < 0,050 (0,041 < 0,050), artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

Tabel 4.25
 Uji Kelayakan Keterandalan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3123,999	2	1561,999	67,493	.000 ^b
	Residual	1365,437	59	23,143		
Total		4489,435	61			

a. Dependent Variable: Y TOTAL
 b. Predictors: (Constant), X.2 TOTAL, X1 TOTAL
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel sehingga sering disebut uji F. Pada uji f adalah n-k-1 dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Jadi 62-2-1=59. Maka diperoleh nilai F 67,493 Terlihat bahwa F hitung untuk koefisien adalah F 67,493 > 2,371. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada CV PROZIGI GRAPHIC. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan

yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ($6,953 > t$ tabel $(1,671)$). Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, diterima (H1 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$), artinya secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H1 dapat diterima.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan (Parsial) variabel Lingkungan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Lingkungan adalah ($2,087 > t$ tabel $(1,671)$). Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan diterima (H2 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,041 < 0,050$) artinya secara parsial variabel Lingkungan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H1 dapat diterima
- c. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperolehnya persamaan regresi $Y = 4,202 + 0,759X1 + 0,213X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,834$ artinya memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat. Nilai determinasi / R Square

$0,696\%$ sedangkan sisanya yaitu $30,4\%$ ($100\% - 69,6\%$) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F $67,493 > 2,371$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Prozigi Graphic, Kabupaten Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [2] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Edy., & Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana Pranada. Jakarta: Media Group
- [4] Handoko, T.H. (2014). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". BPFEUGM, Yogyakarta.
- [5] Hasibuan., & Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [6] Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketujuh). Bumi Aksara.
- [8] Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [9] Nitisemito, (2016). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [10] Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [11] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- [13] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- [14] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
- [15] Suwanto., & Priansa, D, J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- [16] Siagian, S.P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara.
- [17] Arinato.N., & Kurniawan,H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. eJournal Ilmiah

- Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3): 312-321.
- [18] Aziz, N., & Dewanto, I.J. (2022). "Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)". *Jurnal Manajemen*, 1(2):168-177.
- [19] Bustomi, M.Y., & Waluyati, L.R. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran". *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 3(2)
- [20] Dhiva, A.A., Susantiningrum., & Nur Rahmi,A., (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3)
- [21] Ekhsan., & Muhamad. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1.
- [22] Hanipah., & H. Dadang. S. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Perdana Sukabumi". *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3):1-84.
- [23] Ismail, H.A., Kessi, A.M.F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1):233-246.
- [24] Jesicca, D, & Kurniati, W.A. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ropang Plus Plus". *Jurnal Manajerial Kewirausahaan*, 5(3)
- [25] Komarudin. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 1(3)
- [26] Nurmin, A., & Hadi, K. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Dya Manusia*, 3(3):312-321
- [27] Putra, B.A., & Pasaribu, V.L.D. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1):3993-3999
- [28] Rahman, S.A. 2022. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal ARASTIRMA*, 2(1): 80-92.
- [29] Sachrul Fauzi., & Desy Suryani. (2023). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor". *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4):104-118
- [30] Septiawan., & Heryanda. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2)
- [31] Sriwati. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Widi Jasa Ekspres Batam". *Jurnal Equilibria Fakultas Ekonomi*, 5(1)
- [32] Whina. R. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Progress Citra Sempurna". *Jurnal Ilmiah Swara*, 2(4)
- [33] Yunan. P.S.A., & M. Robi. N., (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prima Ragil Jaya Yogyakarta". *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(1)