Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 1, 2026: 1-15
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHOLYFOUR MITRA MANDIRI CIKARANG TIMUR

Muhammad Raju Setiawan[1], Amirudin[2]
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
muhamadrajusetiawan@gmail.com[1], amirudinciamis@gmail.com[2]

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dimana data yang diperoleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 80 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan siginifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *thitung* 4,767 > 1.990. dengan signifikan 0,000 < 0,05. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Cholyfour Mitra Mandiri, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *thitung* 5,001 > 1,990 .t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri,, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai f hitung 18.228 > 3,114, maka H3 penelitian diterima dan Ho ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur.
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan. Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine whether there is a positive and significant influence of leadership style and work environment variables, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Cholyfour Mitra Mandiri, East Cikarang. This study employs a quantitative associative research method, where the data was obtained through questionnaires and processed using SPSS version 25. The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 80 employees. Data collection techniques included both primary and secondary data sources. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

determination analysis, t-test, and F-test. Partially, there is a positive and significant influence of the leadership style variable on employee performance at PT Cholyfour Mitra Mandiri, East Cikarang. This is evidenced by the t-count value of 4,767 > t-table value of 1.990, with a significance value of 0.000 < 0.05. Partially, there is a positive and significant influence of the work environment variable on employee performance at PT Cholyfour Mitra Mandiri. This is proven by the t-count value of 5,001 > t-table value of 1.990, with a significance value of 0.000 < 0.05. imultaneously, there is a positive and significant influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Cholyfour Mitra Mandiri. This is indicated by the F-count value of 18.228 > F-table value of 3.114, thus H_3 of the study is accepted and H_0 is rejected. It can be concluded that there is a significant simultaneous effect of leadership style and work environment variables on employee performance at PT Cholyfour Mitra Mandiri, East Cikarang.
Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Selain sumber daya alam, di bumi terdapat sumber daya yang lain. Yaitu sumber daya berasal dari manusia. Dimana dari sumber daya manusia menciptakan teknologi yang berkembang pesat yaitu teknologi dalam hal pengolahan limbah dan sampah, Kekuatan tenaga manusia di Indonesia. Salah satu Sumber daya di Indonesia adalah sumber daya manusia adalah sumber daya yang berasal dari manusia. Atau dapat dikatakan sumber manusia berupa fisik maupun kemampuan atau skill. Indonesia adalah salah satu negara di benua asia.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut terlihat dari hasil pekerjaannya yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tentu tidak mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja PT Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur Pada tahun 2024

No	Jenis Penilaian Kinerja	Target	2022	2023	2024
1	Mengerjakan tugas dengan efektif	100%	78%	82%	78%
2	Penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan Perusahaan	100%	70%	80%	85%
3	Melakukan tugas sesuai Standard Operating Procedure (SOP)	100%	62%	76%	72%
4	Kerjasama antar karyawan	100%	65%	76%	70%
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu	100%	68%	75%	70%
6	Melakukan Tugas sesuai Jobdesc	100%	74%	76%	68%

Sumber: PT.Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur2024

Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2022 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja berdasarkan mengerjakan tugas dengan efektif dan melakukan tugas sesuai jobdesk tergolong baik, sedangkan jenis penilaian kerja berdasarkan penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan; melakukan tugas sesuai dengan SOP; kerjasama antar karyawan dan menyelesaikan tugas tepat waktu tergolong cukup baik. Pada tahun 2023 penilaian kinerja berdasarkan mengerjakan tugas dengan efektif; penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan; melakukan tugas sesuai dengan SOP; Kerjasama antar karyawan; menyelesaikan tugas tepat waktu dan melakukan tugas sesuai jobdesk tergolong baik, sedangkan pada tahun 2024 penilaian kinerja tergolong menurun berdasarkan Kerjasama antar karyawan; menyelesaikan tugas tepat waktu dan melakukan tugas susuai jobdesk, hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang berdampak baik pada karyawan karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin serta lingkungan kerja yang kurang baik yang ada di lingkungan perusahan sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur.

Tabel 2. Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan PT Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur Pada tahun 2024

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden Karyawan			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
1	Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu melibatkan karyawan	8	80%	2	20%
2	Keputusan yang diambil pimpinan selalu dengan perhitungan yang tepat	3	30%	7	70%
3	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan setiap saat	7	70%	3	30%
4	Pimpinan bersedia mendengar pendapat dan saran dari karyawan setiap waktu	2	20%	8	80%
5	Pimpinan melibatkan pegawai saat mengambil keputusan dalam setiap rapat	6	60%	4	40%
6	Pimpinan telah mejelaskan tugas dan fungsi kepada karyawan	1	10%	9	90%
7	Piminan mengevaluasi pekerjaan karyawan setelah pekerjaan tersebut dilaksanakan	3	30%	7	70%

No	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden Karyawan			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
8	Pimpinan mampu melakukan pengarahan secara spesifik kepada karyawan	5	50%	5	50%
9	Saat terjadi masalah, pimpinan memanggil karyawan ke ruangan secara pribadi	9	90%	1	10%
10	Pimpinan langsung memarahi pegawai yang melakukan di depan umum	6	60%	4	40%

Sumber: PT. Cholyfour Mitra Mandiri 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 pada tahun 2024 jawaban dari pernyataan responden yang diambil bahwa pimpinan tidak memberikan penjelasan tugas dan fungsi pada karyawan, hal tersebut menyebabkan kurangnya pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai karyawan sehingga kurang maksimalnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka para karyawan tidak lagi berkerja dengan baik dan menurunnya semangat kerja karyawan yang akan membuat hasil kerja kurang maksimal karena gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan akan merasa kurang nyaman dan perusahaan akan kehilangan karyawan yang kompeten.

Tabel 3. Keadaan Lingkungan Kerja PT Cholyfour Mitra Mandiri Cikarang Timur
Pada tahun 2024

No	Indikator	Standar	Realisasi	Keterangan
1	Penerangan	Ruang kerja dengan ukuran ruangan 25Mx30M lampu penerangan kurang lebih 50 buah lampu penerangan	55 buah lampu penerangan	Sesuai standar terang dan tidak menyilaukan
2	Suhu Udara	Ada Sirkulasi Udara dan ada pendingin ruangan (AC) 5 titik	Suhu udara sesuai dengan ketentuan untuk bekerja sekitar 18 drajat celcius	Sesuai standar. Ada Sirkulasi Udara, AC Sentral yang sesuai standar bekerja
3	Suara Bising	Jarak ruang kerja dengan ruang	Jarak ruang kerja 80M dari	Tidak sesuai standar. Sebagian ruangan

No	Indikator	Standar	Realisasi	Keterangan
		produksi kurang lebih 100M dari tempat kerja	ruang produksi. Tidak ada suara dari getaran mekanis kendaraan dan karyawan	terdengar getaran mekanis kendaraan, dan suara komunikasi sudah cukup baik untuk karyawan
4	Ruang Gerak	Ruangan operasional yang memadai, seperti tempat ibadah, ruang rapat, area parkir dan kawasan merokok	Semua penempatan ruangan sesuai standar	Tidak sesuai standar. Ruang rapat yang harus bergantian satu dengan yang lain, tempat ibadah yang memadai, adanya area parkir tapi tidak memadai, kawasan merokok memadai.
5	Keamanan Kerja	Adanya petugas keamanan untuk bergantian berjaga 10 orang satpam	8 orang satpam	Tidak sesuai satandar. Adanya petugas keamanan yang berjaga dan saling bergantian dalam jaganya
6	Fasilitas Kerja	Laptop yang memadai dan setiap meja tersedia komputer dan akses internet yang stabil, dan loker untuk karyawan	Setiap meja kerja harus memiliki komputer dan akses menuju mesin printer tidak terlalu jauh	Sesuai standar. Laptop yang dipinjamkan oleh perusahaan,setiap meja sudah dilengkapi dengan komputer, adanya akses internet cukup stabil dan adanya loker untuk karyawan

Sumber: PT. Cholyfour Mitra Mandiri 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 kondisi real yang ada di perusahaan berdasarkan penerangan yaitu cahaya yang memadai dan tidak menyilaukan; untuk suhu udara yaitu sirkulasi udara yang memadai tapi dengan keadaan Air Conditioner (AC) yang terlalu dingin; untuk suara bising yaitu sebagian ruangan terdengar getaran mekanis kendaraan melintas dan adanya suara komunikasi antar karyawan; untuk ruang gerak yaitu ruang rapat harus bergantian satu sama lain, tempat ibadah yang memadai, adanya area parkir tapi tidak memadai kepada seluruh karyawan dan kawasan merokok memadai; untuk keamanan kerja yaitu adanya petugas

keamanan yang berjaga dan saling bergantian dalam jaganya; dan fasilitas kerja yaitu fasilitas kerja yang dipinjamkan laptop dari perusahan, adanya akses internet tetapi yang tidak stabil dan adanya loker untuk karayawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Terdapat banyak definisi manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin disampaikan dari definisi manajemen tersebut.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen dari sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu atau seni yang digunakan untuk mengatur organisasi atau karyawan dengan tujuan untuk melakukan pengembangan terhadap karyawannya agar mampu melaksanakan serangkaian perencanaan,pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu organisasi, pemimpin memiliki peran yang sangan penting demi kemajuan organisasi dimana memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dalam menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pemimpin. Menurut Usman (2019:97) mengemukkan kepemimpinan (leadership) dan pemimpin (leader) merupakan objek dan subjek yang banyak dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau berproses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat dimana para pegawainya bekerja. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya menunjukan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh kinerja yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan". Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1:ρ=0 Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha1:ρ≠0 Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ho2:ρ=0 Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Ha2:ρ≠0 Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Ho3:ρ=0 Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Ha3:ρ≠0 Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal skripsi ini adalah Assosiatif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:11) "Metode assosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode assosiatif digunakan untuk mengetahui biaya kualitas terhadap produk yang cacat". Dan Metode Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan dengan iptek baru. Metode ini berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi penelitian merupakan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:126) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karaktristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sesuai dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cholyfour Mitra Mandiri." Maka populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Cholyfour Mitra Mandiri sebanyak 80 karyawan.

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:127) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karaktristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh atau sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono (2017:82-85) menyatakan bahwa Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independent dan dependen sehingga hasil analisis dapat diinterprestasikan dengan lebih akurat, efisien dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Komogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		80	80	80
Normal Parameters[a,b]	Mean	57.99	58.30	58.70
	Std. Deviation	5.177	3.970	5.425
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.132	.139
	Positive	.082	.088	.098
	Negative	-.124	-.132	-.139
Test Statistic		.124	.132	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004[c]	.001[c]	.001[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Sminov pada tabel 4.12 di atas dikolom Sig. (2-tailed) sebesar 0,139 maka melebihi angka 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data sampel pada Variabel X1, Variabel X2 dan Variabel Y berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.800	7.922		1.489	.140					
	Gaya Kepemimpinan	.330	.111	.315	2.985	.004	.475	.322	.280	.790	1.266
	Lingkungan Kerja	.476	.144	.348	3.295	.001	.493	.352	.309	.790	1.266

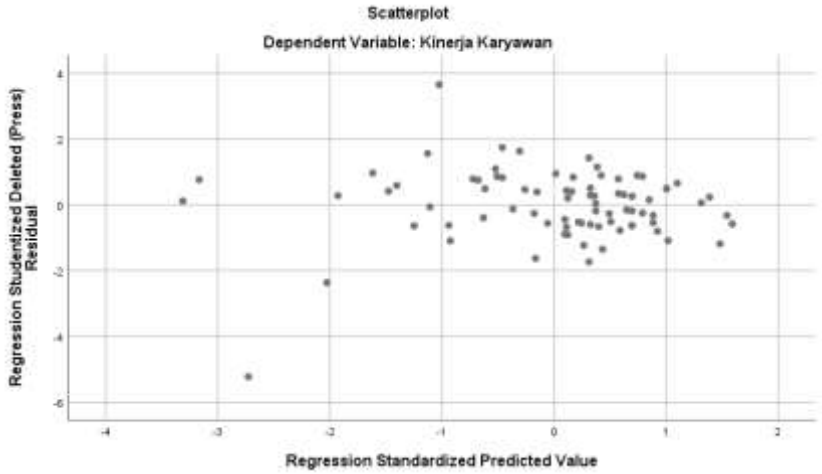
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Dari data tabel 4.13 nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 masing-masing adalah 0,790-, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF dari hasil uji multikolinieritas untuk variabel motivasi dan disiplin kerja adalah 1,266 yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Grafik Scatter Plot



Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Dari hasil uji heteroskedasitas dengan scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan cukup acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki masalah heteroskedastisitas dan telah lolos uji heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.567[a]	.321	.304	4.527	.321	18.228	2	77	.000	2.417

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Nilai Durbin-Watson pada model regresi ini adalah 2.417 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan di antara residual. Dengan demikian, asumsi autokorelasi tidak dilanggar, dan model regresi dapat dikatakan reliable dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Ghazali, 2017:56).

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.23 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.838	6.079		4.909	.000
	Gaya Kepemimpinan	.498	.104	.475	4.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.23 output Coefficients a menunjukkan bahwa nilai thitung 4,767 > ttabel 1,990 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel gaya kepemimpinan (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.443	7.868		2.471	.016

	Lingkungan Kerja	.673	.135	.493	5.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	746.998	2	373.499	18.228	.000[b]
	Residual	1577.802	77	20.491		
	Total	2324.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25

Diketahui :

F tabel = F (k ; n-k)

F = (2 ; 80 -2)

F = (2 ; 78)

F = 3,114

Dari tabel 4.25 dapat diketahui nilai signifikansi untuk disiplin kerja(x1) dan lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan f hitung 18.228 lebih besar dari f tabel 3,114 (18.228 > 3,114). . maka H3 penelitian diterima dan Ho ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri.

4.1 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Pembahasan Hasil Analisis Penelitian Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai thitung 4,767 > ttabel 1,990 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1). Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,567. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri.

Pembahasan Hasil Analisis Penelitian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai thitung 5,001 > ttabel 1,990 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,567-. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri.

Pembahasan Hasil Analisis Penelitian Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai nilai fhitung (18.228> 3,114). atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan(X1) Lingkungan Kerja (X2) Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Cholyfour Mitra Mandiri.. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,321. Hal maka dapat diartikan variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 32,1% sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh penelit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut, Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Cholyfour Mitra Mandiri Ditunjukan dengan nilai t hitung yaitu 4.767 sehingga nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 4,767 > 1.990. dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H1 diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Kementerian Pertahanan Satuan Tugas Biro Kepegawaian Ditunjukan dengan nilai t hitung yaitu 5.001 sehingga nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 5.001 > 1.990. dengan tingkat singnifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H2 diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Cholyfour Mitra Mandiri Ditunjukan dengan nilai f hitung 18.228 lebih besar dari f tabel 3,114. maka H3 penelitian diterima dan Ho ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Cholyfour Mitra Mandiri. Uji koefisien determinasi juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,321, dengan kata lain tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 32,1%, adapun sisanya sebesar

67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini. Dalam penlitian ini penulis merasa masih banyak sekali keterbatasan dan kekurangan pada penelitian. Dalam penelitian ini penulis terbatas hanya menggunakan data umum tanpa menggunakan data – data fundamental kedepannya agar para peneliti menggunakan data yang lebih lengkap. Dalam melakukan sebaran kuesioner terhadap karyawan sangat mungkin terjadi subjektifitas dalam pengisian kuesioner maka dari itu diharapkan dapat menambahkan instrument teknik pengambilan data agar lebih kompleks.

Penelitian ini memiliki beberapa saran yang dapat menjadikan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya, antara lain :

Pada pernyataan variabel gaya kepemimpinan pernyataan dengan nilai terlemah yaitu "Pemimpin selalu datang tepat waktu dan siap untuk memulai pekerjaan". Maka penulis menyarankan PT Cholyfour Mitra Mandiri perlu mengadakan pelatihan atau workshop kepemimpinan yang menekankan pentingnya menjadi panutan, terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan kesiapan kerja. Pelatihan ini juga dapat mencakup manajemen waktu, persiapan sebelum rapat, dan pentingnya hadir lebih awal sebagai bentuk penghargaan terhadap waktu.

Pada variabel lingkungan kerja pernyataan terlemah mengacu pada "Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak menimbulkan stres atau kelelahan selama bekerja." maka penulis menyarankan Pt Cholyfour Mitra Mandiri perlu terus memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan bebas dari gangguan kebisingan yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kesehatan karyawan. Meskipun saat ini tingkat kebisingan belum menimbulkan stres atau kelelahan, monitoring secara berkala dan penyediaan area kerja yang nyaman tetap perlu dipertahankan untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan pernyataan terendah yaitu "saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan suatu pekerjaan yang sedang terjadi" maka penulis menyarankan PT Cholyfour Mitra Mandiri untuk memberikan ruang lebih besar bagi karyawan yang mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Hal ini dapat berupa pengakuan atas upaya proaktif atau pemberian tanggung jawab tambahan untuk mengelola solusi kreatif.

Bagi pihak lain atau peneliti yang akan datang bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan dan dapat kiranya untuk menambah variabel penelitian supaya hasil penelitian lebih maksimal tidak hanya dalam hal motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai saja, namun dari variabel lain yang belum di telit

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Agustini. (2019). Disiplin Kerja dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit XYZ.

Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Ansory, I., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit XYZ.

Ashadi, S. (2018). Populasi dan Sampel Penelitian. Kajian Pustaka. Diakses dari www.kajianpustaka.com

Bangun, Wilson. (2023). Manajemen Organisasi: Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Penerbit XYZ.

Das, S. K., & Mishra, S. (2019). Management Goals and Strategies. XYZ Publisher.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: University Press.

Hafidzi, A. H., dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.

Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. Publik, 7(2), 92-104.

Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen (Edisi Revisi). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Pamulang-Tangerang Selatan: UNPAM Press

Hasibuan, M (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 374-379.

Kadarisman. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep. Yogyakarta: ANDI.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Kawiana, I. G. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan. Denpasar: UNHI Press.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ms, M. R. F., & Kusmiyanti, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 9(1), 227-234.

Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *5*(2), 93-107.

Prawirosentono, S. (2016). Manajemen Kinerja Karyawan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rohman, A. (2017). Dasar - Dasar Manajemen. Malang: Inteligenesia Media.

Samsu. (2017). Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. Jambi: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA).

Santoso, S. (2015). Statistik Multivariat untuk Penelitian dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Setiaman, H. (2020). Analisis Validitas dan Reliabilitas pada SEM berbasis PLS. Jakarta: Penerbit Universitas.

Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, H.B. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Penerbit XYZ.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *1*(2), 1-24.

Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, *5*(1), 1-18.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Suwanto, A. (2020). Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.