
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARATA PARASOLUSI

Salsa Nurhaliza^{1*}, Indra Januar Rukmana²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

salsanurhaliza96@gmail.com

(Diterima: Maret 2024; Direvisi: Maret 2024; Dipublikasikan: April 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus* menggunakan dengan sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki $\text{sig } 0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fhitung $46,085 > 3,16$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style on employee performance, to determine the influence of the work environment on employee performance, to determine the influence of leadership style and the work environment simultaneously on employee performance. The method used is associative quantitative. The sampling technique used was saturated using a sample of 61 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a sig of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the influence of leadership style is influential and significant on employee performance. The work environment has a sig of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the work environment has a significant and influential effect on employee performance. F count is $46.085 > 3.16$, and sig $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted then H_0 is rejected H_a is accepted.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan dan rumah sakit memiliki karakteristik pasar yang khas yang berbeda dengan karakteristik pasar pada sektor lainnya. Salah satu karakteristik yang khas dalam pasar rumah sakit ialah tingginya intervensi pemerintah. Pelaku usaha industri rumah sakit di Indonesia juga berasal dari berbagai kalangan yang mana tidak hanya berasal dari perusahaan swasta namun juga swasta nirlaba serta pemerintah turut aktif menyelenggarakan Industri kesehatan rumah sakit terus mengalami pertumbuhan di Indonesia.

Kondisi tersebut seiring dengan meningkatnya aksesibilitas masyarakat Indonesia terhadap layanan kesehatan rumah sakit melalui skema program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah rumah sakit (RS) di Indonesia sebanyak 3.112 unit pada 2021.

Melihat begitu luasnya lingkup permasalahan yang ada, maka penulis melakukan batasan-batasan masalah dalam penelitian ini. Yaitu Gaya Kepemimpinan (XI) dan Lingkungan kerja (X2) sebagai variable bebas dan kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat pada PT Arata Parasolusi di Tangerang Selatan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Arata Parasolusi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Arata Parasolusi ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT Arata Parasolusi ?\

Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa prancis kuno, yakni "management" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya. Dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu pekerjaan dan juga memberikan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian.

Menurut George R. Terry pada buku yang berjudul "Principles of Management" manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan serta pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dari ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mendapatkan tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang dimana memiliki sifat sementara. Hipotesis menurut Sugiyono (2016:64) merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, bahwa hipotesis bukanlah hasil akhir Oleh karena itu, belum tentu benar dan belum tentu juga salah. Sebagai asumsi atau pernyataan sementara, hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui proses penelitian ilmiah. Apabila dengan data yang diperoleh disimpulkan bahwa hipotesis itu diterima maka terciptalah suatu kesimpulan yang akan terjadi fakta prinsip atau teori. Adapun pengajuan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha1= Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Arata Parasolusi.

Ho1= Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Arata Parasolusi.

Ha2= Terdapat ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arata Parasolusi.

Ho2= Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arata Parasolusi.

Ha3= Terdapat ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arata Parasolusi

Ho3= Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arata Parasolusi

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai

metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2021). Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah dipenelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu penelitian bebasnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Sugiyono, 2021).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini yaitu 61 karyawan PT. Arata Parasolusi.

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yaitu bagian dari populasi yang di ambil untuk diteliti. menurut Arikunto (2014:131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Arata Parasolusi Indonesia yang berjumlah 61 karyawan.

Uji asumsi klasik digunakan agar penelitian tidak ditemukan masalah statistik. Asumsi klasik yang diharus terpenuhi dalam model regresi linear, antara lain residual terdistribusi normal, tidak hanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, tidak hanya multikolinearitas pada model regresi (Ghozali, 2017).

Menurut Ghozali (2019:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Kriteria uji normalitas adalah uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2017).

Menurut Singgih Santoso (2019:234) berpendapat "jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali". Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus:

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut (Ghozali, 2017) :

1. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
2. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
3. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

HASIL PENELITIAN

a. Gaya Kepemimpinan kerja X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan Y.

Nilai rata-rata responden terhadap variabel gaya kepemimpinan kerja (X_1) memiliki kategori baik 4,15 yaitu pada indikator "Otoriter" dimana Karyawan Perlu diawasi dengan ketat supaya mereka melakukan pekerjaan mereka, selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,98 yaitu pada indikator "Otoriter" yang dimana Sebagai aturan Karyawan harus diberikan penghargaan atau hukuman untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi..

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa gaya Kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 5,027 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.001. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel gaya kepemimpinan kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Lingkungan Kerja X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Y

Nilai rata-rata lingkungan kerja (X_2) memiliki kategori sangat tinggi 4.31 yaitu pada indikator "Hubungan antara bawahan dan pimpinan" dimana Apakah terdapat hubungan yang saling membangun dan bekerja sama dalam mencapai target antara atasan dengan bawahan. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4.00 yaitu pada indikator "Tersedianya Fasilitas Kerja" yang dimana Apakah fasilitas toilet dan tempat istirahat sudah bersih sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 2,047 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,001. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki kategori sangat tinggi 4,21 yaitu pada indikator "kualitas kerja" yang dimana Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4.03 yaitu pada indikator "Inisiatif" dimana Karyawan selalu memiliki sikap inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul. Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam Uji F didapatkan hasil F hitung untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kerja secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 46,085 lebih besar dibanding F_{tabel} sebesar 3.16 Selain hal tersebut diatas dalam Uji F juga diperoleh hasil sig α untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PEMBAHASAN

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, setiap butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini dengan 61 responden adalah $df = n-2$ yaitu 0,252 dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria sebagai

berikut:

- a. nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument valid b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrument tidak valid
- b. Uji Reliabilitas
- c. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2014:47) "Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:
 1. Jika nilai Cronbatch Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
 2. Jika nilai Cronbatch Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan 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. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 29. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (61-2) = 59, \text{ maka } t_{tabel} = 2.001$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$.

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	T	Sig
			Std. Error			
1	(Constant)	17.040	3.390		5.027	.000
	TT.	.591	.081	.688	7.2	.00

X1			75	0
----	--	--	----	---

a. Dependent Variable: TT.Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 29.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,275 > 2,001$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arata Parasolusi.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arata Parasolusi dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% ($0,05$) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

(a) Jika nilai F hitung $< F$ tabel: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

(b) Jika nilai F hitung $> F$ tabel: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya Ftabel dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(61-2-1) = 58$, jadi Ftabel = 3,16

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $> F$ tabel atau $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh

yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arata Parasolusi.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arata Parasolusi. Tabel 4.26

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($46,085 > 3,16$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arata Parasolusi.

4.2.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil - hasil dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.2.5 Gaya Kepemimpinan kerja X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Y.

Nilai rata- rata responden terhadap variabel gaya kepemimpinan kerja (X1) memiliki kategori baik 4,15 yaitu pada indikator "Otoriter" dimana Karyawan Perlu di awasi dengan ketat supaya mereka melakukan pekerjaan mereka, selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,98 yaitu pada indikator "Otoriter" yang dimana Sebagai aturan Karyawan harus diberikan penghargaan atau hukuman untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi..

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa gaya Kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 7,275 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2.001. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga

diperoleh hasil sig α untuk variabel gaya kepemimpinan kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.2.5 lingkungan Kerja X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Y

Nilai rata-rata lingkungan kerja (X_2) memiliki kategori sangat tinggi 4.31 yaitu pada indikator "Hubungan antara bawahan dan pimpinan" dimana Apakah terdapat hubungan yang saling membangun dan bekerja sama dalam mencapai target antara atasan dengan bawahan. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4.00 yaitu pada indikator "Tersedianya Fasilitas Kerja" yang dimana Apakah fasilitas toilet dan tempat istirahat sudah bersih sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai *thitung* untuk lingkungan kerja sebesar 9,397 lebih besar dibandingkan nilai *tabel* sebesar 2,001. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 17.040 + 0,591 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($5,027 > 2.001$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,193 + 0,793 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($2,047 > 2,001$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8.913 + 0.303 X_1 + 0.481 X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($46,085 > 3,16$), hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- 123dok, A. (2022, 1 12). Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. Diambil kembali dari 123dok: <https://text-id.123dok.com/document/eqo9egkq1-manfaat-dan-tujuan-disiplin-kerja-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedafia, M. A., & Atakorah, Y. B., (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Belcourt, M, Singh P, Snell A. S, Morris, S.S & Bolander. G. (2017). *Managing Human Resource*. Toronto: Nelson.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal bisnis dan manajemen*, 4(1). 1-10.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), 1-10.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*: Semarang: Undip.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *jurnal ilmiah*, 38
- Husaini, H., iswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis kolega*, 7(2). 30-39.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Jannah, U. M., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(12). 1-10.
- Jurnal
- Kartono, Kartini. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kusmiyatun, Sarah Dwi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance Vol 6 (1)*. Universitas Pamulang. ISSN : 2621 - 0746
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Muzaki, I. A., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 14-31.
- Northhouse, P. G. (2016). *Kepemimpinan*. Jakarta: Indeks.
- Nugroho, A. (2015). *engaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya*. 4-5.
- Paramitadewi, K.F (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, E- *Jurnal Manajemen Ubud*, 6(6), 3370-3397.
- Paruru, Julita By. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol 5 (1)*. ISSN : 2303 – 1174.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International*

- Journal of Law and Management 59(6). 1137-1358.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Rahmawati, I. K., & Mauludi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 255-267.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P & Judge. T.. (2017). *Operational behavior seventeenth edition global edition*. Boston: Pearson.
- Rukmana, I. J. (2020). The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 190-196.
- Rukmana, I. J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pariwisata Jakrta Pusat. *Jurnal Persekusi*, 1(2), 223-231.
- Rukmana, I. J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Bina Bangsa Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 376-383.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1-5.
- Siddiqi, T., & Tangem, S., (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiarti, Endang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education Vol 3 (2)*. Universitas Pamulang.
- Suntari, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Group Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 65-74.
- Supriyadi, S., Wiyani, W., & Nugraha, G. I. K. (2017). Pengaruh Kualitas Produk
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
- Veitzhal Rivai (2018) *Gaya Kepemimpinan*. Yogyakarta.