



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PROGRESS CITRA SEMPURNA (PCS) JAKARTA SELATAN

Whina Ratnawati

Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: dosen02057@unpam.ac.id

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 terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dari PT. Progress Citra Sempurna Jakarta Selatan yang berjumlah 57 orang. Dengan menggunakan sampling jenuh didapat sampel sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,227 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ maka keputusan diambil H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,252 > t_{tabel} 2,005$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal inidibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 7,675 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,190 menyatakan bahwa, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 19,0% terhadap kinerja (Y) dan sisanya 81,0% dipengaruhi faktor lain).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance. To determine the effect of the work environment on employee performance. To determine the effect of leadership style and work environment on employee performance. This research method is quantitative and the nature of this research is associative. The population in this study were all employees of PT. Progress of Citra Perfect South Jakarta, totaling 57 people. By using saturated sampling obtained a sample of 57 respondents. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance, this was evidenced by the tcount $3,227 > ttable 2,005$ and the sig value $0,002 < 0,05$, so the decision was taken H_{01} was rejected and H_{a1} was accepted. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the tcount $3.252 > ttable 2.005$ and the sig value $0.002 < 0.05$ so H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of Fcount $7.675 > Ftable 3.18$ and sig value of $0.001 < 0.05$ so H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted. The coefficient of determination of *Adjusted R Square* of 0.190 states that the leadership style variable (X1) and work environment (X2) has a contribution of 19.0% to performance (Y) and the remaining 81.0% is influenced by other factors.*

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Employee Performance.



A.PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terjadi pada saat ini mengakibatkan persaingan ekonomi semakin meningkat, hal ini juga mempengaruhi persaingan antar perusahaan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan *strategic* serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan kontribusi untuk mencapai visi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi asset utama industri yang berfungsi selaku perencana serta pelakon aktif dari totalitas operasional industri, maka dari itu dalam mempertahankan serta meningkatkan industri, dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul serta kompeten di bidangnya dan sanggup menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik, terlebih saat ini sedang terdapat wabah Covid-19 yang menimpa seluruh dunia dan berdampak buruk bagi setiap organisasi maupun perusahaan.

PT. Progress Citra Sempurna (PCS) merupakan perusahaan *Outsourcing* yang berskala nasional, didirikan pada 14 Desember 2009, mengelola lebih dari 3000 orang staf yang tersebar hampir di seluruh wilayah Indonesia kecuali Papua, beberapa diantaranya Yogyakarta, Bandung, Bali, Padang, Medan dan seterusnya. Seiring dengan perkembangan dan meningkatnya dunia *outsourcing*, maka PT. Progress Citra Sempurna berfungsi *men-support* segala aktivitas bisnis yang berjalan di bidang *outsourcing*. PT. Progress Citra Sempurna (PCS) menyediakan tenaga kerja siap pakai dan berkualitas. Untuk memenuhi standart tersebut, PT. PCS bekerja sama dengan beberapa sekolah dan universitas terkemuka di seluruh Indonesia dalam perekrutan tenaga kerjanya guna mencari SDM yang berkualitas dan siap diterjunkan ke dunia kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan yang disesuaikan dengan peran, tugas dan tanggung jawab sebagaimana yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1 Rekap Ketidak Hadiran Karyawan PT PCS

Tahun	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran			Total Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alfa	
2019	60	6	7	5	18
2020	62	8	9	7	24
2021	57	9	7	6	22

Sumber : Administrasi PT. PCS Jakarta Selatan (2019-2021)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan pada PT. Progress Citra Sempurna di Jakarta Selatan masih cukup tinggi setiap tahun nya. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang total ketidak hadiran karyawan sebanyak 18, kemudian pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 62 orang total ketidak hadiran meningkat menjadi 24 dan pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 57 orang total ketidak hadiran karyawan adalah sebanyak 22. Dari data tersebut, dapat dilihat tingkat ketidak hadiran karyawan PT. Progress Citra Sempurna (PCS) di Jakarta Selatan memperoleh jumlah yang cukup besar setiap tahunnya sehingga jumlah tenaga kerja yang ada pun ikut berkurang, hal ini tentunya berdampak pada kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan dan menghambat program kerja yang sudah direncanakan. Keadaan seperti ini terjadi dikarenakan kurang tegasnya pimpinan PT. PCS dalam mengambil keputusan sehingga berdampak pada



kurang disiplinnya karyawan. Tingkat absensi merupakan ketidak hadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawan nya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal (Harista, 2014:3).

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170) 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. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:26) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:34) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan”. Menurut Sudaryono (2017:172) “gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”.Hasibuan (2016:170) “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”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan, suara bising dan sebagainya”. Soetjipto (2015), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi (2016:51) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja serta memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), pengertian kinerja adalah Hasil kerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan



tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison (2016:190), “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepeakan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kemudian menurut Hasibuan (2016:138), Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:170) “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”. Pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kemas Vivi Andayani (2020:527) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini haruslah jadi perhatian setiap pemimpin dalam menjalankan tugasnya terutama perihal gaya kepemimpinan, dimana dengan gaya yang dianutnya tidak hanya menjadi ciri khas pemimpin itu sendiri namun juga mampu memberikan pengaruh yang positif untuk karyawannya seperti memberi motivasi untuk meningkatkan produktivitas.

H₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2015:74) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau tempat bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka”. Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ajimat Dan Abdul Latif (2019:219) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 79,40%. Hal ini harus jadi konsentrasi perusahaan beserta pemimpin dalam memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Thoha (2014:49) “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia lihat”. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi serta dorongan berprestasi yang tinggi pula. Menurut Sedarmayanti (2016:183), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung”. Dapat peneliti simpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja fisik disini adalah lingkungan yang dapat mempengaruhi secara langsung antara lain kursi, meja, lemari dan lain sebagainya, sedangkan yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung seperti kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, desain ruangan dan sebagainya.

H₃: Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Progress Citra Sempurna (PCS) Jakarta Selatan yang berjumlah 57 orang. Sampel yang digunakan yaitu jumlah keseluruhan populasi karyawan pada PT. Progress Citra Sempurna (PCS) Jakarta Selatan yakni 57 responden, karena dalam penelitian populasinya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh / sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi), Uji Regresi Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validasi Berdasarkan Variabel

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=57-2=55)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.360	0,261	Valid
	X1.2	0.564	0,261	Valid
	X1.3	0.276	0,261	Valid
	X1.4	0.538	0,261	Valid
	X1.5	0.633	0,261	Valid
	X1.6	0.675	0,261	Valid
	X1.7	0.659	0,261	Valid
	X1.8	0.729	0,261	Valid
	X1.9	0.600	0,261	Valid
	X1.10	0.650	0,261	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,446	0,261	Valid
	X2.2	0,588	0,261	Valid
	X2.3	0,570	0,261	Valid
	X2.4	0,462	0,261	Valid
	X2.5	0,417	0,261	Valid
	X2.6	0,642	0,261	Valid
	X2.7	0,538	0,261	Valid
	X2.8	0,542	0,261	Valid
	X2.9	0,391	0,261	Valid
	X2.10	0,397	0,261	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,832	0,261	Valid
	Y2	0,795	0,261	Valid
	Y3	0,588	0,261	Valid
	Y4	0,733	0,261	Valid
	Y5	0,703	0,261	Valid
	Y6	0,547	0,261	Valid
	Y7	0,774	0,261	Valid
	Y8	0,783	0,261	Valid
	Y9	0,766	0,261	Valid
	Y10	0,774	0,261	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS



Dari data diatas dapat disimpulkan, hasil r hitung keseluruhan instrumen variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel 0,261, maka seluruh butir pernyataan Kinerja dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,733	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,663	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,895	0,600	Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23356193
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.108
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,087 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.769	4.946		4.805	.000		
Gaya Kepemimpinan	.273	.134	.274	2.041	.046	.800	1.251
Lingkungan Kerja	.295	.142	.279	2.076	.043	.800	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah, 2022



Berdasarkan tabel output coefficient diatas pada bagian collinearity statistics, diketahui nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,800 yang mana > 0,10, kemudian nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 1,251 yang mana < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	3.727	2.535		1.470	.147
	Gaya Kepemimpinan	.045	.068	.100	.658	.513
	Lingkungan Kerja	-.052	.073	-.107	-.709	.482

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,513 dan 0,482 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier

Regresi Linier Sederhana

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	29.844	4.174		7.151	.000
	Gaya Kepemimpinan	.393	.118	.408	3.317	.002

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel hasil uji regresi linier sederhana diatas, maka persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 29,844 + 0,393X_1$ Konstanta sebesar 29,844, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja (Y) adalah sebesar 29,844. Koefisien regresi X1 sebesar 0,393, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan (X1), maka nilai kinerja (Y) bertambah sebesar 0,393.

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	30.501	4.243		7.188	.000
	Lingkungan Kerja	.395	.127	.386	3.106	.003

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel hasil uji regresi linier sederhana diatas, maka persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 30.501 + 0,395X_2$ Konstanta sebesar a 30.501, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja (Y) adalah sebesar 30.501. Koefisien regresi X2 sebesar 0,395, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja (X2), maka nilai kinerja (Y) bertambah sebesar 0,395.



Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.769	4.946		4.805	.000
	Gaya kepemimpinan	.273	.134	.274	2.041	.046
	Lingkungan kerja	.295	.142	.279	2.076	.043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Dilihat dari tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, maka persamaan regresinya dapat ditulis: $Y = 23.769 + 0,273X_1 + 0,295X_2$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta $a = 23.769$, bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $= 23.769$
2. Konstanta $b_1X_1 = 0,273$, bermakna apabila terdapat peningkatan 1 unit pada gaya kepemimpinan (X_1) maka nilai kinerja (Y) akan berubah sebesar $0,273$.
3. Konstanta $b_2X_2 = 0,295$, bermakna apabila terdapat peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar $0,295$.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi X_1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.167	.152	4.278

a. Predictors: (Constant), Gaya_kepemimpinan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Nilai koefisien korelasi R sebesar $0,408$ berada pada rentang $0,400 - 0,599$ dengan tingkat hubungan sedang, artinya gaya kepemimpinan (X_1) berhubungan sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel diatas R square sebesar $0,167$ diartikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi pengaruh $16,7\%$ terhadap kinerja (Y) dan sisanya $83,3\%$ dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.134	4.323

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Nilai koefisien korelasi R sebesar $0,386$ berada pada rentang $0,200 - 0,399$ dengan tingkat hubungan rendah, artinya lingkungan kerja (X_2) berhubungan rendah terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel diatas R square sebesar $0,149$ diartikan variabel lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh $14,9\%$ terhadap kinerja (Y) dan sisanya $85,1\%$ dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.



Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.219	.190	4.181

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Gaya_kepemimpinan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,457 berada pada rentang 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, artinya gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berhubungan sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel diatas *Adjusted R Square* 0,190 diartikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh 19,0% terhadap kinerja (Y) dan sisanya 81,0% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh seara parsial dan simultan, maka digunakan pengujian statistik uji T-test dan F-test

Uji Parsial (Uji t)

Untuk meguji kebenaran hipotesis langkah pertama yang dilakukan adalah melalui uji t secara parsial, pengujian hipotetis dilakukan dengan uji t-test dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada tingkat α yang digunakan adalah sebesar 0,05.

Tabel 13 Hasil Uji T X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.844	4.174		7.151	.000
Gaya Kepemimpinan	.393	.118	.408	3.317	.002

Sumber : Data diolah meggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil uji parsial (uji t) antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukan nilai t hitung 3,317 > t tabel 2,005 dan sig 0,002 < 0,05 sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Progress Citra Sempurna.

Tabel 14 Hasil Uji t X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	30.501	4.243		7.188	.000
Lingkungan Kerja	.395	.127	.386	3.106	.003

Sumber : Data diolah meggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukan nilai t hitung 3,106 > t tabel 2,005 dan sig 0,003 < 0,05 sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Progress Citra Sempurna.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat nya (Y). Uji statisti F bertujuan untuk menunjukan apakah semua



variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 15 Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.292	2	142.646	7.675	.001 ^b
	Residual	1003.691	54	18.587		
	Total	1288.982	56			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung 7,675 > Ftabel 3,17 dan nilai sig 0,001 < 0,05 sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima, maka dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Progress Citra Sempurna Jakarta Selatan”.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut;

1. Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PCS Jakarta Selatan.
2. Lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PCS Jakarta Selatan.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT PCS Jakarta Selatan.

Saran

1. Pada variabel Gaya kepemimpinan, sebaiknya pemimpin bisa mendengarkan serta meralisasikan saran dan usulan dari karyawan, selama hal itu tidak memberatkan perusahaan dan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan bersama.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, sebaiknya perusahaan lebih meperhatikan lagi fasilitas kantor, seperti menambah penerangan pada area kerja karyawan demi berjalan baik nya operasional perusahaan.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, sebaiknya pemimpin meberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, jika kemampuan karyawan dirasa kurang, maka sebaiknya perusahaan memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kemampuan bagi karyawan untuk dapat dapat memaksimalkan kinerjanya

H. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Farida. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 128–136.
- Ajimat, & Latif, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. *March Model Untuk Membangun Keberhasilan Bisnis*, 1(1).



- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonoomi Efektif*, 2(4), 527–533.
- Arifin, S. (2014). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avni, N., Hamida, R., Utami, N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 26(2).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis* 4(4), 1179–1193.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis
- Handoko, (2015). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE UGM
- Harista, (2014) Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Serang Banten: CV. AA. Rizky
- Hasibuan, M. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(3), 126–141.
- Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* , 1(3), 350–364.
- Mangkunegara, AA. A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W.O.Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indoesia*, 2(1).
- Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2).



- Rivai, veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik Di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sumiaty, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sma Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai-Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(3), 89–107.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2)
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 1(3), 208–216.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada