

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giga Intrax di Depok

Alfin Ardiansyah^{1*}, Jeni Andriani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: alving279@gmail.com¹, dosen00436@unpam.ac.id²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Gaya Kemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Giga Intrax Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 65 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 65 Responden dengan metode sample jenuh. Teknik pengambilan data berupa angket/kuesioner. Metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung =9,104 sedangkan ttable =1,998 (thitung > ttable). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan ditunjukkan nilai thitung =7,865 sedangkan ttable =1,998 (thitung > ttable) dengan taraf signifikan 0,00 < 0,05. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Intrax Kota Depok bahwa nilai fhitung = 45,298 ftabel = 3,15 (fhitung > ftabel) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi berganda yaitu $Y = 8,418 + 0,454 X1 + 0,244 X2$ Korelasi berganda sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 59,4% dan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi variabel lain.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i1</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: <i>Leadership Style, Work Environment, Employee Performance</i></p>	<p><i>This research aims to determine the influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT Giga Intrax Depok. The method used in this research is quantitative. The population in this study was all employees with a total of 65 employees. The sample used was 65 respondents using the saturated sample method. The data collection technique is in the form of a questionnaire/questionnaire. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the research results, it shows that Leadership Style has an influence on Employee Performance, shown by the value of tcount = 9.104 while ttable = 1.998 (tcount>ttable). The work environment influences employee performance as shown by the value of tcount = 7.865 while ttable = 1.998 (tcount>ttable) with a significance level of 0.00 <0.05. Leadership Style and Work</i></p>

Environment influence Employee Performance at PT. Giga Intrax Depok City where the value of $f_{count} = 45.298$ $f_{table} = 3.15$ ($f_{count} > f_{table}$) with a significance of $0.000 < 0.05$. The multiple regression equation is as follows: $Y = 8.418 + 0.454$ The coefficient of determination test results were 59.4% and the remaining 40.6% was influenced by other variables.

How to cite: Ardiansyah, A., & Andriani, J. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giga Intrax di Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 39-49.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Di jaman yang makin maju, persaingan pada dunia bisnis jadi makin intens dan cepat berubah. Perusahaan diupayakan bisa mengoptimalkan kinerja mereka agar tetap unggul. Kinerja optimal karyawan berkontribusi signifikan terhadap keseluruhan kinerja perusahaan dan sangat penting dalam pencapaian misi entitas bisnis.

Manajemen seringkali dikaitkan dengan sejumlah aktivitas organisasi, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen yang efektif dan selaras dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan di setiap organisasi serta lingkungan kerja menjadi faktor utama. Kepemimpinan yang efektif wajib diberi dukungan oleh lingkungan kerjanya sebab kedua elemen ini diperlukan guna menggapai kinerja karyawan yang optimal.

Pentingnya kualitas karyawan dalam suatu perusahaan tercermin dalam kemampuan mereka untuk memberikan nilai tambah yang signifikan. Kualitas karyawan tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga termasuk sikap, motivasi, dan keterampilan interpersonal mereka. Ketika karyawan punya kualitas yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Ini secara langsung memengaruhi daya saing perusahaan di pasar, karena perusahaan dengan karyawan berkualitas dapat memberi produk, dan layanan yang memuaskan, menaikkan level kepuasan pelanggan, mengurangi biaya operasional, dan menghadapi tantangan pasar dengan lebih efektif.

Muncul berbagai faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, seperti penurunan motivasi untuk mencapai prestasi kerja, ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas alhasil tidak mematuhi peraturan, pengaruh lingkungan yang tidak berhasil, rekan kerja yang kehilangan semangat, dan ketiadaan contoh untuk dipakai pedoman guna menggapai prestasi kerjanya.

Ekhsan (2019: 2) menjabarkan bahwasanya di era globalisasi, SDM yang kualitasnya tinggi menjadi kunci utama dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Kompetisi yang makin ketat menuntut entitas guna mempunyai karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif terhadap perubahan, dan inovatif dalam menghadapi tantangan. Karyawan yang berkualitas mampu memberikan kontribusi signifikan melalui peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kreativitas. Mereka juga dapat membantu perusahaan untuk lebih cepat beradaptasi dengan tren global, teknologi baru, dan kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Perolehan kerja yang didapat oleh orang di kantor kerjanya disebut kinerja atau hasil. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban atas keoptimalannya melaksanakan beban kerjanya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan guna mencukupi target, dan misinya. Hal ini mencerminkan seberapa baik SDM dikelola, dan dimotivasi guna memperoleh hasil kerja demi memajukan kantornya.

Afandi (2018: 83) menjabarkan bahwasanya kinerja ialah perolehan kerja orang guna mendapatkan misi kerjanya yang ditugaskan oleh organisasi tertentu. Kinerja menandakan keoptimalan dalam menggapai misi entitas bisnis. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban atas keoptimalannya melaksanakan beban kerjanya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan guna mencukupi targetnya. Hal ini mencerminkan seberapa baik SDM dikelola, dan dimotivasi guna memperoleh hasil kerja demi memajukan kantornya.

Kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan kepatuhan dalam organisasi, memotivasi, dan mendorong anggota untuk menaikkan level kinerja mereka secara positif. Pemimpin dalam perusahaan adalah pusat perhatian, layaknya seorang nahkoda yang mengarahkan kapal menuju tujuan akhir. Guna menggerakkan kapal tersebut, seorang nahkoda memerlukan bantuan kru kapal, karena mereka tidak dapat bekerja sendiri.

Pendekatan sifat adalah salah satu pendekatan kepemimpinan tertua yang beranggapan bahwasanya pemimpin dilahirkan, bukan dibentuk atau dilatih. Pendekatan ini percaya bahwasanya kepemimpinan terdiri atas karakteristik tertentu yang melekat pada individu pemimpin, atau sifat-sifat pribadi yang membedakan mereka dari para pengikutnya.

Kepemimpinan secara umum adalah kemampuan atau proses untuk menginspirasi, dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan tertentu. Menjadikan kecakapannya dalam mengambil keputusan, memberikan dorongan, dan menggunakan sumber daya secara efisien untuk memimpin dengan efektif dalam konteks organisasi atau kelompok tertentu.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga mendukung dapat signifikan memengaruhi perkembangan karyawan. Faktor seperti budaya perusahaan, struktur organisasi yang terbuka, dan komunikasi yang efektif dapat menaikkan level motivasi, dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat atau tidak mendukung, seperti konflik interpersonal yang tidak terselesaikan atau kurangnya dukungan dari pimpinan, dapat menghambat kemajuan individu dalam mencapai potensi penuh mereka. Maka, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan inklusif menjadi kunci dalam mendukung pertumbuhan serta perkembangan karyawan.

Peran lingkungan kerja sangat penting dalam memberikan dorongan kepada karyawan untuk menaikkan level kinerjanya, melalui komponen-komponen yang memengaruhi mereka. Tiap entitas selalu berupaya menaikkan kinerja karyawan guna menggapai hasil yang optimal. Upaya tersebut melibatkan berbagai metode, strategi, termasuk gaya kepemimpinan dari pemimpin, dan pengaruh area kerja terhadap suasana hati karyawan, yang dapat memengaruhi stabilitas kinerjanya.

Lingkungan kerja di sekitar karyawan di dalam organisasi, punya kemampuan untuk memengaruhi kinerja, dan produktivitas kerja karyawan. Makin nyaman lingkungan kerja, termasuk interaksi antara karyawan, dan pemimpin organisasi, akan berdampak positif terhadap perolehan kerja yang dihasilkan.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Agustin (2021: 129) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang diambil oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara produktif agar tercapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah salah satu cara seorang pemimpin untuk bisa mengontrol, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan. Dikatakan suatu tujuan perusahaan tercapai karena adanya upaya yang telah dilakukan oleh orang-orang dalam perusahaan tersebut, dengan begitu kepemimpinan seseorang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Definisi kepemimpinan menurut Sudaryono (2019: 8) “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh

individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya“. Adapun indikator-indikator kepemimpinan dijabarkan sebagai berikut.

- a. Memberikan Perintah
Seorang pemimpin harus mampu untuk memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya agar tujuan dari instruksi yang diberikan dapat diterima dan dijalankan sesuai yang diinginkan
- b. Memberikan Bimbingan
Didalam menjalankan tugasnya, seorang bawahan memerlukan bimbingan agar mampu mengerjakan tugas dengan baik dari pemimpin agar dapat tercapai tujuannya. Dengan diberikan bimbingan, karyawan akan mampu mengetahui langkah yang tepat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- c. Memberikan Arah
Bertujuan untuk membantu rekan kerja meningkatkan kinerja, kualitas, atau perilaku mereka.
- d. Memberikan Motivasi
Semangat kerja para bawahan harus dijaga dengan memberikan motivasi kerja supaya meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Menumbuhkan Komunikasi.
Pemimpin selalu berada dalam situasi social sebab kepemimpinan pada hakikatnya hubungan antara individu dan individu lain atau kelompok individu dengan kelompok individu lain, sehingga perlu ditumbuhhkan komunikasi yang baik antar individu untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sutrisno (2017: 118) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Kasmir (2018: 192), menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Adapun indikator-indikator dalam lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2017: 28) adalah sebagai berikut.

- a. Penerangan atau cahaya
Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi tidak juga menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan 30 penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.
- b. Sirkulasi udara
Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediaan oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang atau telah tercampur dengan bau-bauan dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan.

- c. Kebisingan
Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi.
- d. Bau tidak sedap
Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam berkerja. Bahkan bau-bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman.
- e. Keamanan
Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja. Keamanan dapat tercipta dengan memanfaatkan satuan petugas keamanan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017: 3) mendefinisikan bahwa “kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”. Kinerja menurut Rivai (2016: 554) adalah “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Atas dasar beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas, dalam hal ini kinerja yang diberikan seseorang karyawan merupakan kombinasi atau kemampuan yang dilihat dari hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018: 527) adalah sebagai berikut

1. Kuantitas
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan dan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dengan manajemen kinerja diharapkan kualitas kerja akan meningkat dan mendapatkan hasil memuaskan.
3. Tanggung jawab
Seberapa karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.
4. Kerjasama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.
5. Inisiatif
Dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Pengembangan Hipotesis

- Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Giga Intrax Kota Depok.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Giga Intrax Kota Depok.
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giga Intrax Kota Depok.
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giga Intrax Kota Depok.
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giga Intrax Kota Depok.
- Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giga Intrax Kota Depok.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “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”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Giga Intrax Kota Depok, yang berjumlah 65 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Giga Intrax Kota Depok yang berjumlah 65 karyawan. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang menggunakan skala pengukuran jenis ordinal (skala likert). Analisis linier berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen atau variabel terikat dengan dua atau lebih variabel independent atau variabel bebas. Perbedaan nya dari analisis regresi linier sederhana hanya pada variabelnya saja, jika regresi linier sederhana untuk satu variabel dependen dan satu variabel independent, dan jika regresi linier berganda untuk satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38563478
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,080
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,59 ^c

Sumber : Data Diolah dengan SPSS versi 24

Atas perolehan penguiannya, didapat skor signifikansinya yakni $0,059 > 0,05$ yang maknanya mampu melebihi 0,05. Alhasil, asumsi distribusi normal dari persamaan dalam

ujian ini harus terpenuhi. Kriteria ini dapat diketahui dengan menjejerkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, yang menyusun garis lurus diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,345	2,898
	Lingkungan Kerja	,345	2,898

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah dengan SPSS versi 24

Berdasar atas tabel 2 hasilnya yakni : VIF Gaya Kepemimpinan 2,898 < 10,00 dan *Tolerance Value* Gaya Kepemimpinan 0,345 < dari 0,10. VIF Lingkungan Kerja 2,898 < 10,00 dan *Tolerance Value* Lingkungan Kerja 0,345 < dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Koefisien tak terstandarisasi		Koefisien terstandarisasi	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,241	1,196		3,546	,001
	Gaya Kepemimpinan	,095	,075	,263	1,254	,214
	Lingkungan Kerja	-,154	,079	-,406	-1,937	,057

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah dengan SPSS versi 24

Berdasar atas tabel 3, dipahami bahwasanyasany skornya signifikan. Gaya Kepemimpinan (X1) mencapai 0,214 dan Lingkungan Kerja (X2) mencapai 0,057, maka kedua independennya mampu melebihi skor 0,05 alhasil bisa diambil simpulan bahwasanya tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Koefisien tak terstandarisasi		Koefisien terstandarisasi	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,418	1,861		4,523	,000
	Gaya Kepemimpinan	,454	,117	,534	3,872	,000
	Lingkungan Kerja	,244	,123	,272	1,974	,053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (data dikalkulasi penulis diambil dari kuesioner memakai SPSS v24)

Mengacu pada perolehan kalkulasi tersebut, didapati persamaan regresi linier bergandanya, kemudian bisa disusun persamaan berikut:

$$Y = 8,418 + 0,454 X_1 + 0,244 X_2$$

Adapun interprestasinya yakni:

b = 8,418 maka Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Kerja (X2) tetap, maka skor konsistensi Kinerja Karyawan (Y) mencapai 8,418 poin.

- b1 = 0,454 maknanya bilamana Gaya Kepemimpinan (X1) tambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan melonjak naik mencapai 0,454 point, dengan asumsi asumsinya tetap. skor Lingkungan Kerja (X2)
- b1 = 0,244 maknanya bilamana Lingkungan Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan melonjak naik mencapai 0,244 point, asumsinya konstannya skor Gaya Kepemimpinan (X1).

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Kolerasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,771 ^a	,594	,581	3,946	,594	45,298	2	62	,000

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

Sumber : Data Primer (data dikalkulasi penulis diambil dari kuesioner memakai SPSS v24)

Berdasar atas perolehan uji di tabel 1.6, didapati skor koefisien korelasinya 0.771 yang mana masuk ke interval 0,600 – 0,799 maknanya dua variable punya punya korelasi yang kuat. Atas perolehan kalkulasi di tabel di atass. skor koefisien kolerasinya R Square mencapai 0.594. Maknanya independent kajian ini punya korelasi yang Sedang dengan variabel Kinerja Karyawan mencapai 59,4%. Lalu, lainnya diberi pengaruh variabel lainya yang tak dimasukkan dalam kajian ini mencapai 40,6%.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (X1) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Koefisien tak terstandarisasi		Koefisien terstandarisasi	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,654	1,792		5,386	,000
	Gaya Kepemimpinan	,641	,070	,754	9,104	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (data dikalkulasi penulis diambil dari kuesioner memakai SPSS v24)

Berdasar pada perolehan pengujian parsial tersebut, didapati skor t_{hitung} Gaya Kepemimpinan mencapai 9,104, lalu t_{tabel} pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ $df = 65 - 3 = 62$ memperoleh t_{hitung} 1.998. Maknanya, t_{hitung} melebihi t_{table} ($9,104 > 1,998$) serta punya skor sigifikan kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (X2) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Koefisien tak terstandarisasi		Koefisien terstandarisasi	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,284	1,987		5,175	,000
	Lingkungan Kerja	,630	,080	,704	7,865	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (data dikalkulasi penulis diambil dari kuesioner memakai SPSS v24)

Berdasar pada perolehan pengujian parsial tersebut, didapati skor t_{hitung} Lingkungan Kerja mencapai 7,865, lalu t_{tabel} pada tarafnya $\alpha = 0,05$ $df = 65 - 3 = 62$ memperoleh t_{hitung}

1.998. Maknanya t_{hitung} melebihi t_{table} ($7,865 > 1,998$) serta punya skor sigifikan kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1410,757	2	705,379	45,298	,000 ^b
	Residual	965,458	62	15,572		
	Total	2376,215	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : SPSS v24

Berdasar atas perolehan uji hipotesis pada tabel 4.27, didapati skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,298 > 3,15$), Itu dikuatkan dengan skor probability signifikansinya mencapai $0,000 < 0,05$. Alhasil, H_0 ditolak H_a diterima yakni hipotesis ketiga yang menjabarkan bahwasanya muncul pengaruh yang positif dan signifikansi simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 9,654 + 0,641 X_1$. Koefisien korelasi mencapai 0,754 mencerminkan hubungan yang kuat antara kedua variabel, sementara koefisien determinasi 0,568 mengindikasikan hubungan yang sedang. Uji hipotesis mencerminkan bahwasanya t-hitung (9,104) melebihi t-tabel (1,998), dengan signifikansinya (0,000) kurang dari 0,05, alhasil H_0 ditolak H_a diterima. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan yang baik akan menaikkan level kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $Y = 10,284 + 0,630 X_2$. Koefisien korelasi 0,704 mencerminkan hubungan kuat, dan determinasi 0,495 mencerminkan hubungan sedang antara kedua variabel. Uji hipotesis mencerminkan bahwasanya t-hitung (7,865) > t-tabel (1,998), dengan signifikansinya (0,000) < 0,05, alhasil H_0 ditolak H_a diterima. Kesimpulannya, peningkatan lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan menaikkan level kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar atas perolehan kajian, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) punya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi adalah $Y = 8,418 + 0,454 X_1 + 0,244 X_2$. Koefisien korelasi 0,771 mencerminkan hubungan kuat, dan determinasi 0,594 mencerminkan bahwasanya 59,4% variabilitas kinerja karyawan bisa dijabarkan oleh X_1 dan X_2 bersama-sama. Uji hipotesis mencerminkan F_{hitung} (45,298) > F_{table} (3,15) dan signifikansinya (0,000) < 0,05, alhasil H_0 ditolak H_a diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis didapati perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,104 > 1,998$) serta punya skor sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), Alhasil, H_0 ditolak dan H_a diterima maknanya muncul pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. persamaan regresi $Y = 9,654 + 0,641 X_1$. Skor kolerasi mencapai 0,754 maknanya kedua variabel

punya level korelasi yang Kuat. Skor koefisien determinasinya mencapai 0,568 maknanya dua variabel punya level korelasi yang Sedang. Skor koefisien determinasi mencapai 56,8%. Sisa nya sebesar 43,2%. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Uji hipotesis didapati perolehan thitung > ttabel ($7,865 > 1,998$) serta punya skor sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), dengan persamaan regrensinya yakni $Y = 10,284 + 0,630 X2$ Skor koefisien kolerasinya mencapai 0,704 maknanya kedua variabel punya tingkatan hubungan yang Kuat. Skor koefisien determinasinya mencapai 0,495 maknanya kedua variabel punya tingkatan hubungan yang Sedang. Skor koefisien determinasi mencapai 49,5%. Sisanya Sebesar 50,5%. Berdasar atas perolehan kajian, mencerminkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) punya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan didapati Uji hipotesis didapati Perolehan Fhitung > Ftable ($45,298 > 3,15$) serta punya skor sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maknanya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. persamaan regrensi $Y = 8,418 + 0,454 X1 + 0,244 X2$, skor koefisien kolerasi atau level korelasi antara variabel bebas dengan variabel terkait didapati mencapai 0,771 maknanya punya hubungan yang kuat, skor koefisien determinasi 0,594 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan mencapai 59,4% lalu lainnya mencapai 40,6% diberi pengaruh factor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin F. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *Jenius (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia)*. 4(2):128–136
- Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Movere Journal*,
- Almana (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neuronworks Indonesia Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,
- Apriyanti, D. D., Oktaviyanti, N. T., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(1), 221-227
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*,
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nurdini, T. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan Pt Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*,
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revi)*. Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal jibeka*, 9(1), 44-53.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudaryono. 2019. *Metodologi penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta,CV.<https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.