

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat

Lusi Tridayanti ^{1*}, Muhammad Yuda Alhabsyi ²

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

* Corresponding author: lusitridayanti77@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima Januari 2025
Disetujui Februari 2025
Diterbitkan Maret 2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat, untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat. Penelitian dilakukan di PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat dengan mengambil 61 karyawan sebagai sampel penelitian dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian data dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Penelitian menghasilkan dua temuan utama bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 1,773, 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t 6,395, 3) Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat. Hal ini didasarkan pada hasil uji f sebesar 52.326 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hal ini berarti semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai maka dapat semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

DOI: 10.32493/jism.v5i1

Keywords:

Leadership Style, Work
Environment, Employee
Performance

ABSTRACT

Leadership style and work environment are two factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of PT Jakarta Bangka Ekspres employees. To prove the influence of both, this research was carried out with the aim of finding out the influence. Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT Jakarta Bangka Ekspres. The research was conducted at PT Jakarta Bangka Ekspres, West Jakarta, taking 61 employees as research samples with a margin of error of 5%. Data collection was carried out using a five-scale closed questionnaire instrument. Data assessment was carried out quantitatively, namely by describing the research data and carrying out analysis, while hypothesis testing was carried out using the t-test and F-test. The research produced two main findings that there is an influence of Leadership Style

and Work Environment on Employee Performance in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Leadership style has no influence on Employee Performance with a t test result of 1.773, 2) Work Environment has an influence on Employee Performance with t test result 6.395, 3) 3) Together (simultaneously) there is a significant influence of leadership style and work environment on employee performance PT. Jakarta Bangka Express. This is based on the f test results of 52.326 and a significance level of 0.001. This means that the higher the value of an employee's leadership style and work environment, the better the employee's performance will be Based on these findings, it is recommended that efforts be made to improve employee performance to improve leadership style and work environment.

How to cite: Tridayanti, L, & Alhabsyi, M.Y. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 190-200.



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

Dalam membangun sebuah perusahaan atau instansi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten yang mampu menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam manajemen sangat tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyampaikan pandangannya (visi), antusiasme, dan rasa memiliki tujuan kepada perusahaannya. Berawal dari pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam suatu organisasi dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kedua sumber daya tersebut perlu di tata agar masing-masing dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Begitu pula dengan berlangsungnya organisasi juga sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuhkan kembangkan dan memberayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan tidaklah mudah, karena banyak karyawan yang kurang memahami bidang pekerjaannya, selain itu juga faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan ini, manajemen perlu mencapai cara agar karyawan bekerja lebih efektif agar antara biaya yang dikeluarkan dengan hasil kerja sesuai. Pada dasarnya tidak ada manusia yang dapat melakukan sesuai dengan tepat, terlebih lagi tanpa bekal pengetahuan, mengingat kemampuan setiap manusia terbatas. Banyak karyawan yang sesungguhnya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, akan tetapi karena kurang kemampuan dan ketrampilan, maka hasil pekerjaannya menjadi kurang memuaskan dan kurang efisien. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh kurangnya pengalaman, sehingga perlu diberikan pengalaman belajar dalam menduduki dan melaksanakan jabatan tertentu, selain itu pendidikan dan latihan merupakan usaha untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu kinerja merupakan faktor penting penunjang keberhasilan suatu perusahaan Menurut Buil et al. (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Menurut (Audenaert et al. (2019) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapaitujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, apabila karyawan menyukai tempatnya bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi Badrianto,(2019) Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam sebuah perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja (Nabawi, 2020). Oleh sebab itu, PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat berusaha agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, dari kepuasan kerja karyawan inilah maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Kesehatan, fisik dan mental juga harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan tidak menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, serta lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin kondisi dimana karyawan tersebut berkerja .

Gaya kepemimpinan suatu hal yang penting karena dalam gaya kepemimpinan terdapat kemampuan memimpin yang diartikan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat sehingga dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sasaran dan tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai secara maksimal. Setiap organisasi harus memiliki seorang pemimpin yang bertanggung jawab bagi terselenggaranya segala kegiatan didalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanggung jawab pokok pemimpin memberi arahan pada semua kegiatan dalam organisasi agar tertuju kepada pencapaian tujuan yang diinginkan meskipun tanpa kehadiran pemimpin organisasi yang tidak mendapatkan arahan atau tidak terkoordinasi, sehingga tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kenyataanya, keberhasilan ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kinerja karyawan yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Demikian dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat masih belum sesuai bagi karyawan, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan belum fleksibel dan demokratis. Sehingga karyawan merasa belum sepenuhnya bisa menerima baik tipe kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini. Hal ini seorang pemimpin dituntut untuk lebih mengerti pada masalah-masalah yang sedang dihadapi

karyawandalam ngengerjakan tugasnya serta mendengarkan saran yang karyawan inginkan dan memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat demi terjalinnya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Jika manajemen mampu mengelola perusahaannya dengan kepemimpinan yang sesuai kebutuhan karyawannya, maka akan mendorong dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Yang dimana kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Silva et al., 2019).

Peran pemimpin pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat dalam mencapai efektifitas organisasi masih belum menyeluruh terhadap karyawan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, dikarenakan belum terealisasinya dengan baik tujuan dari perusahaan, terutama dalam hal pemberian tugas pekerjaan. Karena sebagai seorang pimpinan yang baik mampu membangkitkan kinerja karyawannya dan menanamkan rasa percaya serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas guna mencapai produktivitas perusahaan. Misalnya dalam memberikan perhatian terhadap karyawan. Dalam hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Oleh karena itu kemampuan memimpin yang baik dapat diartikan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat sehingga dalam pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sasaran dan tujuan dari perusahaan akan dapat dicapai secara maksimal.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Soekarso (2021:229) gaya kepemimpinann adalah perilaku atau tindakan seseorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Menurut Rivai (2021:189) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahn adar sasran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

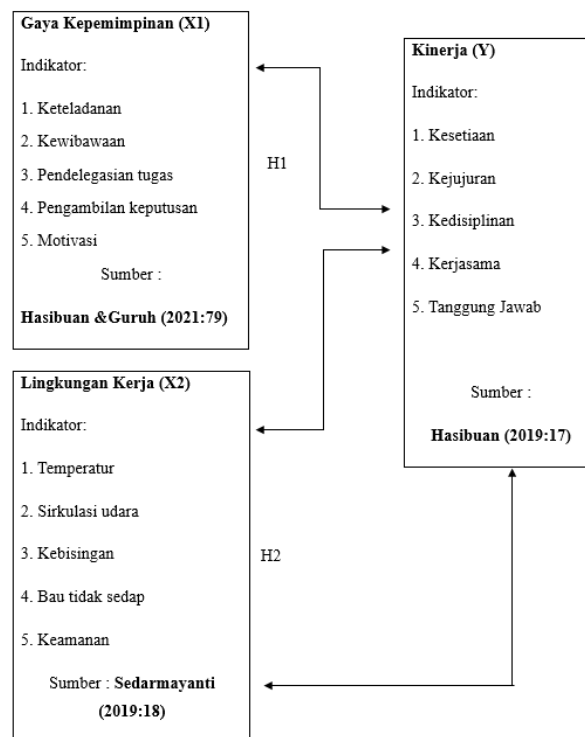
Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2018) lingkuang kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan ke sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkunagn kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diaemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Amirrullah,2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2019)

mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019: 54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberika kontribusi bagi perusahaan tersebut.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat

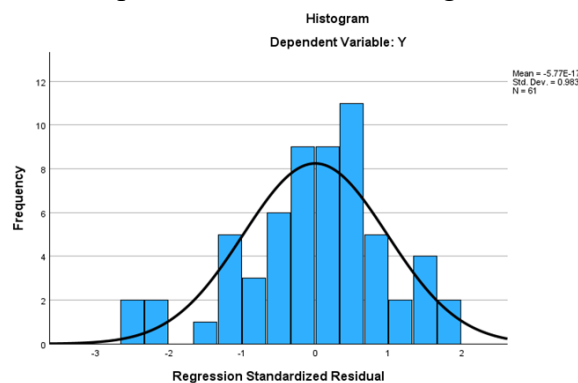
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat ini penulis menggunakan metode: Metode deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:17) “ adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau smapel tertentu, pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Jakarta Bangka Ekspres, Jakarta Barat, yang berlokasi di Ruko Duri Raya No IJ & IG, Duri Kepa Kebon Jeruk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jakarta Bangka Ekspres yang jumlah keseluruhan sebanyak 61 (enam puluh satu) orang. Pemakaian atau pemilihan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka data yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Normal P-P Plot Regression

Sumber: Data penelitian diolah

Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X.1	.564	1.773
	X.2	.564	1.773

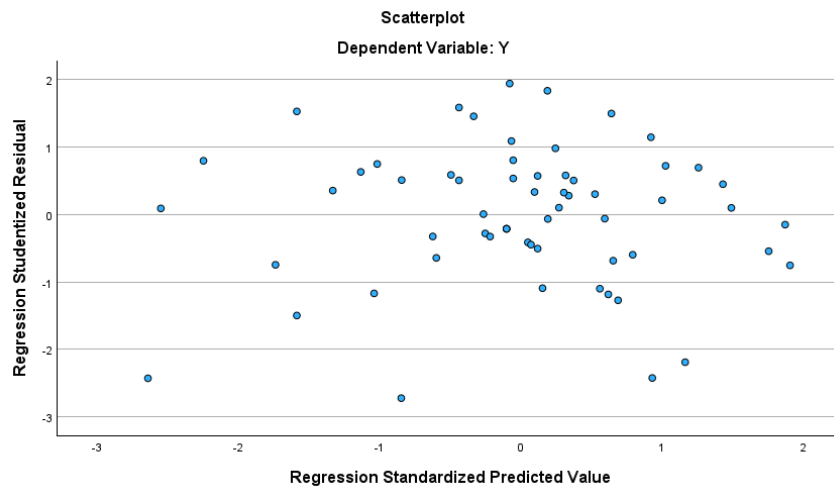
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah peneliti

Dari table tersebut masing-masing variable independen Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Tolerance = 0.564 dan VIF = 1.773 karenanilai Tolerance lebihbesardaripersyaratan minimal ($0.564 > 0.1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.773 < 10$), variable independen lingkungan kerja memiliki nili Tolerance = 0.564 dan VIF 1.773 karena nilai Tolerance lebih rendah dari persyaratan maksimal ($0.564 > 0.1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1.773 < 10$), maka dapat

disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah

Karena persyarat analisis (asumsiklasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 2 Model Summary Pengaruh Gaya Kepemimpinan, LingkunganKerja dan Kinerja karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	3.746
a. Predictors: (Constant), X.2, X.1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber:Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh koefisien R sebesar 0,802 yang berarti bahwa hubungan Antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 80,2%.

Tabel 3. Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.818	3.600		1.338	.186
X.1	.171	.097	.185	1.773	.081
X.2	.747	.117	.668	6.395	<.001
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y), sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,818 + 0,171 X_1 + 0,747 X_2$$

Model diatas berarti bahwa :

- Konstanta = 4,818 Jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja diasumsikan Maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 4,818.
- Koefisien Gaya Kepemimpinan Nilai koefisien gaya kepemimpinan diperoleh hasil sebesar 0,171 yang Menyatakan bahwa X1 berpengaruh positif terhadap Y.
- Koefisien Lingkungan Kerja Nilai koefisien lingkungan kerja diperoleh hasil sebesar 0,747 yang Menyatakan bahwa X2 berpengaruh positif terhadap Y.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	3.746
a. Predictors: (Constant), X.2, X.1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil table diatas diperoleh hasil nilai R² sebesar 0,643 yang berarti bahwa variable independen dapat menjelaskan variable dependen sebesar 64,3% sedangkan 35,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1468.427	2	734.214	52.326	<,001 ^b
	Residual	813.835	58	14.032		
	Total	2282.262	60			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X.2, X.1						

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil F hitung < F tabel (52.326 > 3.16) dan didapatkan nilai signifikan 0,05 (0,001 > 0,05). Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.818	3.600		1.338	.186
	X.1	.171	.097	.185	1.773	.081
	X.2	.747	.117	.668	6.395	<,001
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Diketahui nilai t hitung (1.773) < t tabel 2.002 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat
- b. Uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Diketahui nilai t hitung (6.395) < t tabel 2.002 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) nilai t_{hitung} variable gaya kepemimpinan yang diperoleh adalah sebesar 1,773 dengan nilai sig 0,081 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,773 < 2,002) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,081 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat.

Pengujian hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memperlihatkan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan faktor yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rida Yanti (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Felousa Trimedika Indonesia area Riau. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Trisnawati dkk (2023) yang menunjukkan bahwa hubungan Antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinilai sangat efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil parsial (uji t) nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah sebesar 6,395 dengan nilai sig 0,001 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,395 > 2,002), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $6,395 < 0,001$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat.

Pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang tepat yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalandengan penelitian yang dilakukan oleh Jeni Andriani dkk (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Naga Mas Intipratama Tangerang. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yusril Alqorrib dkk (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 52.326 lebih besar dari F_{tabel} 3,16 artinya hal ini menyebabkan H_0 ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar-sebesar 0,802, artinya hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1),

dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,3%, dan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hal ini sejalan dengan teori Nawawi (2019:5) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dibuktikan dengan penelitian terdahulu Ade Trisnawati dkk (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja dalam organisasi penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (temperatur, sirkulasi udara, suara bising, bau tidak sedap, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar pegawai). Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman dan tertata dengan baik akan meningkatkan giat atau semangat kerja karyawan. Demikian halnya dengan lingkungan kerja non fisik yang menekankan hubungan kerjasama antar pegawai dengan pemimpin maupun rekan kerjanya, dimana semakin baik hubungan kerjasama yang terjalin maka akan mendorong semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari nilai t_{hitung} sebesar 1,773 lebih kecil dari t_{tabel} 2,002. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,395 lebih besar dari t_{tabel} 2,002. Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Bangka Ekspres Jakarta Barat. Hal ini didasarkan pada hasil uji f sebesar 52.326 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hal ini berarti semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan yang dan lingkungan kerja dimiliki pegawai maka dapat semakin baik pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, F. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang tahun 2017. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 5(1).
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Ghalia Indonesia.
- Cushway, B. (2002). *Human resources management*. PT. Gramedia.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1). PT. Indeks.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group). *Jurnal Nominal*, 1(1).
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hartati, N. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung (Skripsi). Universitas Pasundan, Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.

- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-2). Universitas Trisakti.
- Istijanto, M. M. (2005). *Riset sumber daya manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Semesta Sakti Serpong. *ProBank*, 1(1), 117-128.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia*. PT. Ghalia Indonesia.
- Purwanto, N. F. (2018). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 34-47.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang) (Doctoral dissertation). Universitas Brawijaya.
- Rompas, G. A., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA*, 6(4), 1978-1987.
- Samsudin, H. S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Pustaka Setia.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151-160.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi penelitian bisnis* (Edisi ke-10). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suminar, A. C. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo) (Doctoral dissertation). Universitas Brawijaya.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Thoha, M. (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen* (Edisi ke-12). PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulfah, S. (2015). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 99-112.