



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Utama Bank Perkreditan Rakyat Serang, Banten

Zahra Mantika^{1*}, Sri Sukapti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: zahramantika55@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah PT Bank Perkreditan Rakyat Serang Banten. Metode penelitian berdasarkan klasifikasinya berjenis kuantitatif yang bersifat assosiatif (kausal). Populasi penelitian yaitu karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Serang Banten yang berjumlah 224 karyawan, adapun penentuan sampel menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> didapat 144 karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial berjenis parametris dan statistik regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembuktian uji yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial yang terbukti signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis koefisien (<i>R</i>) sebesar 0.737, yang artinya terbukti signifikan di mana $R > 0.05$ ($0.737 > 0.05$) dan berada di area interval kuat (0.060-0.799). Analisis koefisien determinasi juga terbukti signifikan di mana <i>adjusted R Square</i> > 0.05 ($0.537 > 0.05$), dengan arti lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 53.7% dan sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi. Uji secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan di mana $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83.884 > 3.06$). Pembuktian uji parsial pertama membuktikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.421 > 1.97$). Sedangkan uji parsial kedua lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai $Sig < 0.05$ ($0.001 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.372 > 1.97$). Adapun prasyarat signifikansi dalam model regresi yang telah terpenuhi didapat persamaan regresi yaitu $Y = 8.338 + 0.550X_1 + 0.186X_2$.
DOI: 10.32493/jism.v5i2	ABSTRACT
Keywords: <i>Leadership Style, Work Environment, Employee Performance</i>	<i>This research aims to prove the influence of leadership style and work environment on employee performance with the research object being PT Bank Perkreditan Rakyat Serang Banten. The research method is based on quantitative classification which is associative (causal) in nature. The research population was employees at PT Bank Perkreditan Rakyat Serang Banten, totaling 224 employees.</i>

DOI: 10.32493/jism.v5i2

Keywords:
Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Meanwhile, the sample was determined using a simple random sampling technique, 144 employees were used as samples. The data analysis technique uses parametric inferential statistical analysis and regression statistics. Based on the results of the calculations and verification of the tests carried out, the multiple correlation coefficient, coefficient of determination, simultaneous test and partial test were proven to be significant. This can be proven by the results of the coefficient analysis (R) of 0.737, which means it is proven to be significant where $R > 0.05$ ($0.737 > 0.05$) and is in the strong interval area (0.060-0.799). Analysis of the coefficient of determination was also proven to be significant where adjusted R Square > 0.05 ($0.537 > 0.05$), meaning that leadership style and work environment contributed to employee performance by 53.7% and the remaining 46.3% was influenced by other unidentified variables. The simultaneous test of leadership style and work environment on employee performance was proven to be significant where $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and $Fcount > Ftable$ ($83,884 > 3.06$). The first partial test proves that leadership style on employee performance obtained a value of $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and a value of $tcount > ttable$ ($10,421 > 1.97$). Meanwhile, the second partial test of the work environment on employee performance obtained a value of $Sig < 0.05$ ($0.001 < 0.05$) and a value of $tcount > ttable$ ($3.372 > 1.97$). As for the pre-requisites for significance in the regression model that have been fulfilled, the regression equation is $Y = 8.338 + 0.550X_1 + 0.186X_2$.

How to cite: Mantika, Z., & Sukapti, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Utama Bank Perkreditan Rakyat Serang, Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 409-421.



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 era globalisasi saat ini, setiap organisasi, baik bisnis maupun sosial, terdiri dari berbagai komponen yang saling terintegrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komponen-komponen ini sering disebut sebagai sumber daya. Di antara berbagai jenis sumber daya, salah satu yang paling menentukan adalah sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2018), sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Mereka memiliki kemampuan terpadu yang ditandai oleh pola pikir dan daya fisik yang baik. Sumber daya manusia dapat berperilaku sesuai dengan lingkungan sekitarnya, sementara prestasi dan motivasi kerja berasal dari keinginan dalam diri individu itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia berfungsi sebagai penggerak, pembuat rencana, dan inovator, serta menjadi tenaga kerja yang merupakan aset berharga bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar karyawan dapat menjalankan peran mereka secara efektif, diperlukan kinerja yang optimal serta gaya kepemimpinan yang baik. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di dalam organisasi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan yang berfokus pada pemberian modal usaha dan dikenal oleh masyarakat serta pemerintah Indonesia sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam program pemberdayaan pelaku UMKM. BPR

Serang, yang merupakan salah satu pelopor dalam pemberdayaan UMKM, menyediakan berbagai produk layanan perbankan yang didukung oleh sistem operasional berbasis teknologi informasi. Bank ini terus berkembang untuk melayani kebutuhan jasa perbankan masyarakat di Kabupaten Serang. Salah satu peran penting dalam aktivitas sehari-hari perusahaan adalah adanya pemahaman yang baik antara atasan dan bawahan. Tidak hanya bawahan yang dituntut untuk memahami tugas-tugas dan instruksi yang diberikan oleh atasan, tetapi para atasan juga dituntut untuk dapat melaksanakan perannya sebagai pemimpin dengan cara yang benar dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda-beda, tergantung pada norma dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan norma dan nilai-nilai ini, peran seorang pemimpin sangat penting untuk memastikan bahwa semua yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekan sejawat, mengkoordinasi dan mengendalikan pekerjaan, memberikan motivasi kepada bawahan, serta mengambil keputusan yang tepat. Seorang pemimpin juga harus memiliki tanggung jawab yang baik agar dapat menjadi teladan bagi karyawan lainnya. Begitu pentingnya gaya kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi, dan berikut ini adalah gambaran penilaian gaya kepemimpinan yang diterapkan di Bank Perkreditan Rakyat Serang.

Hasil survei mengenai gaya kepemimpinan di Bank Perkreditan Rakyat Serang pada tahun 2022-2023 menunjukkan bahwa pemimpin di bank ini memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, komunikasi, pengendalian, dan tanggung jawab yang beragam. Namun, ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti kemampuan dalam memotivasi karyawan dan menerima masukan dari bawahan. Sebagian besar responden memberikan tanggapan yang kurang positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di bank ini, dengan beberapa area seperti pengawasan dan pemberian motivasi yang perlu lebih diperhatikan. Data ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang ada, agar tujuan operasional perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik seperti sarana dan prasarana maupun lingkungan non-fisik, dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan membantu keberhasilan pencapaian target perusahaan, sementara lingkungan yang kurang baik justru akan menyebabkan menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal di Bank Perkreditan Rakyat Serang, terdapat beberapa masalah terkait prasarana, terutama pada fasilitas fisik yang kurang memadai.

Masalah prasarana ini dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya, fasilitas tempat ibadah yang kecil, tidak adanya area breakout, dan ventilasi udara yang perlu diperbaiki. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan fisik untuk meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang penting, dan jika sarana dan prasarana mendukung, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Tjahjaningsih dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin cepat pula perusahaan mencapai tujuannya. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari sisi individu maupun lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, serta faktor lingkungan kerja yang memadai. Seiring dengan perkembangan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi semakin penting. Kinerja karyawan seharusnya tidak hanya dinilai dari sisi kuantitas dan kualitas

kerja, tetapi juga dari aspek tanggung jawab, inisiatif, dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan.

Namun, fakta menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Serang dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan. Penurunan ini dapat terlihat dari beberapa aspek penilaian kinerja seperti ketepatan hasil kerja, tanggung jawab, dan kerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, baik dari sisi gaya kepemimpinan maupun faktor lingkungan kerja. Menurut Simamora dalam Budiasa (2021), performa karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia, motivasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu, untuk mencapai target perusahaan yang maksimal, faktor individual, psikologis, dan organisasi harus diperhatikan.

Jika di seluruh level karyawan terdapat jiwa kepemimpinan yang baik, ditambah dengan gaya kepemimpinan yang tepat serta dukungan lingkungan kerja yang memadai, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Ketika kinerja karyawan menunjukkan hasil yang baik dan konsisten, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Serang.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian ini ingin menggali lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Serang. Meskipun sudah ada penelitian terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang menelaah secara spesifik hubungan antara gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di sektor perbankan, terutama pada bank daerah seperti BPR Serang. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan di Bank Perkreditan Rakyat Serang guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi prilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh Thoha (2019) gaya kepemimpinan adalah norma prilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Kartono (2017:86) adalah “pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsi orang-orang”. Pendapat lain dikemukakan oleh Nawawi (2020) gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

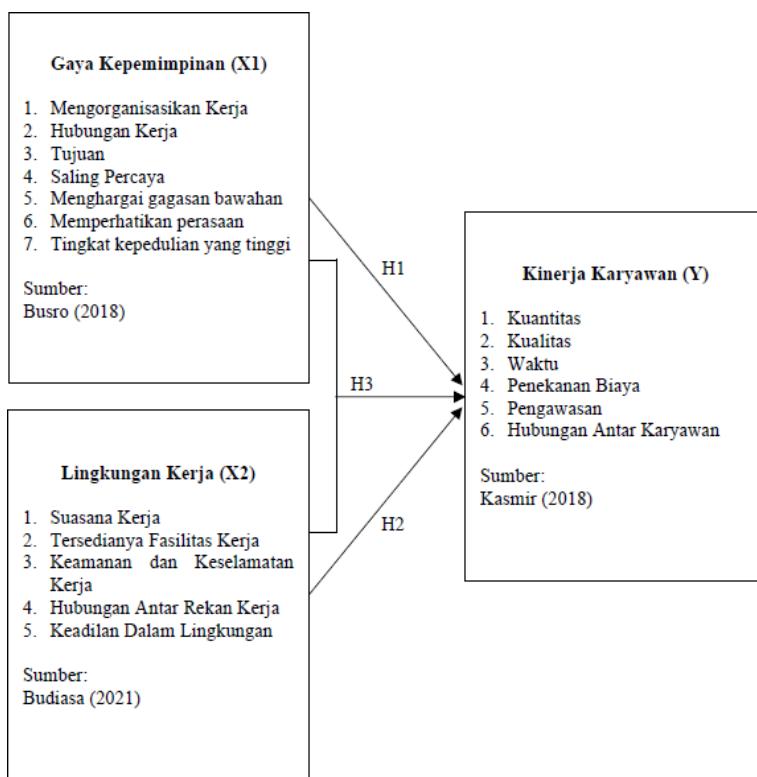
Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39) “bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja”. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Sedangkan Afandi (2018:66) mengemukakan “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan,

kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Menurut Sutrisno (2017:132) lingkungan kerja adalah "keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Busro (2018), "kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja baik secara individu maupun kelompok suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi". Menurut Budiasa (2021) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan mengikuti prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan". Sinambela (2018:483) "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan". Menurut Silaen, dkk (2021:2) "kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Klasifikasi penelitian adalah berjenis penelitian kuantitatif di mana pendekatan yang terpusat untuk memperhatikan gejala-gejala dengan karakteristik tertentu di objek penelitian dalam kehidupan manusia. Mengacu dari pendapat Sujarweni (2019:6) di mana pendekatan kuantitatif adalah “jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)”. Objek penelitian adalah Kantor Utama Bank Perkreditan Rakyat Serang, Banten yang beralamat di Jalan Raya Serang - Jkt, Kaserangan, Kec. Ciruas, Serang, Banten Kode Pos 42183. jumlah pegawai Bank Perkreditan Rakyat Serang Banten sebesar 224 Pegawai, dengan rincian 6 Pegawai memiliki jabatan Manager, 6 Pegawai memiliki jabatan sebagai Kepala Cabang, 32 Pegawai memiliki jabatan sebagai Kepala Supervisor, 2 Pegawai memiliki jabatan sebagai Kepala Satuan Kerja, 14 Pegawai memiliki jabatan sebagai Kepala Kas, 35 Pegawai memiliki jabatan sebagai Leader di masing – masing Kantor Cabang dan 129 Pegawai memiliki jabatan sebagai Staf di semua kantor. Dari hasil perhitungan didapat angka 143,589 oleh karena sampel penelitian ditetapkan yaitu sejumlah 144 (pembulatan) karyawan Kantor Utama Bank Perkreditan Rakyat Serang, Banten. Mengacu dari pendapat para ahli di atas maka teknik statistik yang diterapkan dalam penelitian adalah menggunakan analisis statistik inferensial berjenis parametris. Taraf toleransi kesalahan yang diterapkan sebesar 5% dengan taraf kebenaran sebesar 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	11,962	1,716			6,970,000	
Gaya Kepemimpinan	,615	,051			,712	12,073,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapatkan bahwa hasil persamaan regresi $Y = 11,692 + 0,615X_1$. Maka dari itu interpretasi nya ialah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) adalah 11,692 yaitu nilai tetap variabel kinerja karyawan, dengan syarat variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan nilainya tidak berubah. Koefisien regresi 0,615 merupakan nilai variabel gaya kepemimpinan di mana setiap terdapat pertambahan ataupun penurunan satu-satuan pada variabel gaya kepemimpinan, akan menaikkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,615.

Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15,324	2,731			5,611	,000
Kinerja Karyawan	,484	,083	,438		5,802	,000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapati bahwa hasil persamaan regresi $Y = 15,324 + 0,484X_2$. Maka dari itu interpretasi nya ialah sebagai berikut: Nilai konstanta (a) adalah 15,324 yaitu nilai tetap variabel kinerja karyawan, dengan syarat variabel bebas lingkungan kerja nilainya tidak berubah. Koefisien regresi 0,484 merupakan nilai variabel lingkungan kerja di mana setiap terdapat pertambahan ataupun penurunan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja, akan menaikkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,484.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 3. Koefisien Korelasi Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Gaya Kepemimpina n	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	144	144
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	144	144

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapati bahwa antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) nilai koefisien korelasinya sebesar 0,712 yang mana berada pada interval 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,438**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	144	144
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	144	144

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, didapati bahwa antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) nilai koefisien korelasinya sebesar 0,438 yang mana berada pada interval 0,400 – 0,599. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5. Output Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	---	------------	---------------

	Square	Square	the Estimate	
1	,737 ^a	,543	,537	3,044

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

Kepemimpinan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai korelasi berganda Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,737 yang mana berada pada rentang interval 0,600 – 0,799. Ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,503	3,153

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,507, menunjukkan adanya kontribusi Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh sebesar 0,507 atau 50,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438 ^a	,192	,186	4,036

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,192, menunjukkan kurangnya kontribusi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang hanya sebesar 19,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) kurang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang hanya sebesar 0,192 atau 19,2%, sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,537	3,044

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

Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 atau dalam persentase sebesar 54,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Signifikansi Simultan)

Tabel 9. Output Anova (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1554,755	2	777,377	83,884	,000 ^b
	Residual	1306,683	141	9,267		
	Total	2861,438	143			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer

Output Annova di atas dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83.884 > 3.06$). Adapun nilai F_{tabel} berdasarkan tabel panduan statistik dengan taraf kesalahan 0.05 di mana $df1 = (k-1) = 2$, dan $df2 = (n-k) = 144-3 = 141$ adalah sebesar 3.06.

Uji t (Signifikansi Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,962	1,716		6,970	,000
	Gaya Kepemimpinan	,615	,051	,712	12,073	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $12.073 > 1,97$. Keadaan ini didukung lebih lanjut oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,050$ atau kurang dari itu. Maka, hal ini memberikan bukti adanya hubungan yang cukup kuat antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,324	2,731		5,611	,000
	Kinerja Karyawan	,484	,083	,438	5,802	,000

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $5,802 > 1,97$. Keadaan ini didukung lebih lanjut oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,050$ atau kurang dari itu. Maka, hal ini memberikan bukti adanya hubungan yang cukup kuat antara Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Analisis Regresi Model Berganda

Tabel 12. Analisis Regresi Model Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	8,338	1,975			4,222,000	
Gaya Kepemimpinan	,550	,053		,637	10,421,000	
Lingkungan Kerja	,186	,055		,206	3,372,001	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan *output* pada tabel 12 diatas, kolom kedua *output coefficients* (B) *unstandardized coefficients* diperoleh koefisien regresi dan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda yaitu $Y = 8.338 + 0.550X_1 + 0.186X_2$ dengan interpretasi adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 8.338 yaitu nilai tetap variabel kinerja karyawan, dengan syarat variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilainya tidak berubah.
- Koefisien regresi 0.550 merupakan nilai variabel gaya kepemimpinan di mana setiap terdapat pertambahan ataupun penurunan satu-satuan pada variabel gaya kepemimpinan, akan menaikkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.550 dengan syarat variabel lingkungan kerja nilainya tidak berubah.
- Koefisien regresi 0.186 merupakan nilai variabel lingkungan kerja dimana setiap terdapat pertambahan ataupun penurunan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja, akan menaikkan ataupun menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0.186 dengan syarat variabel gaya kepemimpinan nilainya tidak berubah.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 11,692 + 0,615X_1$. Didapati nilai Koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,712. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 atau sebesar 50,7%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $12.073 > 1,97$. Maka, keadaan ini menandakan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,324 + 0,484X_2$. Nilai koefisien korelasi secara parsial didapati sebesar 0,438. Adapun nilai koefisien determinasi didapati sebesar 0,192 atau sebesar 19,2%. Hasil pengujian hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $5,802 > 1,97$. Maka, keadaan ini menandakan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena H_0 ditolak dan H_2 diterima. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil persamaan regresi $Y = 8.338 + 0.550X_1 + 0.186X_2$. Didapati nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0.737. Hasil koefisien

determinasi sebesar 0,543 atau 54,3%. Hasil uji hipotesis simultan atau (Uji F) menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $83,884 > 3,06$, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 11,692 + 0,615X_1$. Koefisien korelasi parsial sebesar 0,712 dan koefisien determinasi 50,7%. Uji hipotesis (Uji t) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,073 > 1,97$), yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima, mengindikasikan pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,324 + 0,484X_2$. Koefisien korelasi parsial sebesar 0,438 dan koefisien determinasi 19,2%. Uji hipotesis (Uji t) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,802 > 1,97$), sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, menunjukkan pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Secara simultan, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,338 + 0,550X_1 + 0,186X_2$. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,737 dan koefisien determinasi 54,3%. Uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,884 > 3,06$), sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, menegaskan pengaruh signifikan antara kedua variabel terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa. Arikunto, S. (2020). MANAJEMEN PENELITIAN. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan AKY Cireundeuy. Kreatif, 137-144.
- Badriyah, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen Edisi Ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Gandung, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 66-70.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial. Yogyakarta: ANDI.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Inmedia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Undip.

- Hadrillah, T., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 357-364.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Sejahtera Jakarta Utara. *Perkusi*, 269-274.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. Cakrawala: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Maulana, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Morillo Internasional Indonesia Jakarta. *Semarak*, 23-40.
- Mulyani, S., dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barito Oakwood Retailindo Jakarta Selatan. *Jenius*, 140-152.
- Nazwa, L. A., dkk. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 344-349.
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 28-38.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216-226.
- Riduan, & Engkos. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Rusilowati, U., & Ernawati, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri). *Inovasi*, 83-89.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika.

- Silaen, N. R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sukapti, S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Sasmita Jaya I Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 3(2), 170-182.
- Sukapti, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digi Kidz Indonesia. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)*, 5(3), 208-214.
- Sukapti, S., Muliawati, L., & Mahmudi, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Hasrat Anugrah Tangerang. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(3), 191-200.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, J. D. (2018). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, R. A., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung. *Kreatif*, 54-66.
- Thoha, M. (2019). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Unaradjan, D. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Yusuf, M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.