



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATRIA ANTARAN PRIMA (SAP) JAKARTA TIMUR

Darmadi¹, Priehadi Dhasa Eka², Eni Puji Astuti³, Rima Handayani⁴, Angga Pratama⁵
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02445@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine how much influence leadership style and work environment have on employee performance at PT. Satria Antar Prima (SAP) partially or simultaneously.*

Method. *Research using quantitative research methods with a descriptive quantitative approach. The sample used in this study is a saturated sample, namely using the entire population of 68 people as a sample. Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing.*

Results. *The results showed that there was a positive influence between the leadership style and work environment variables on employee performance simultaneously, where the f test results were $f_{count} 81.922 > f_{table} 3.138$.*

Implications. *A leader must be better at controlling his subordinates so that his employees can work more optimally, the leader must provide work assignments in accordance with the tasks received by employees so that employees do not feel burdened with the many tasks given which make work also more efficient and effective.*

Keywords. *Leadership Style; Work Environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antar Prima (SAP) secara parsial maupun simultan.

Metode. penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 68 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, dimana hasil uji f sebesar $f_{hitung} 81,922 > f_{tabel} 3,138$.

Implikasi. Seorang pimpinan harus lebih baik lagi dalam mengendalikan bawahannya agar karyawannya bisa bekerja lebih optimal pimpinan harus memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan tugas yang diterima karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang diberikan yang membuat pekerjaan juga lebih efisien dan efektif.

Kata Kunci. Gaya kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Tujuan organisasi tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, namun melalui bekerja kelompok hasilnya akan lebih efisien. Namun dengan perkembangan zaman seperti saat ini organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang mampu menggerakkan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan aktifitas-aktifitas. melalui struktur organisasi yang ada. Kehadiran Pemimpin yang mampu mengkoordinasikan segala aspek, baik dari sumber daya manusia, aspek lingkungan secara fisik dan nonfisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang diharapkan dapat mendorong prestasi demi mencapai tujuan organisasi. Salah satu hal yang sangat penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

PT. Satria Antara Prima (SAP EXPRESS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman dan logistik yang terletak di Jakarta. Perusahaan ini mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan kurir dan logistik yang terpercaya melalui jaringan kuat secara nasional. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Satria Antara Prima (SAP EXPRESS), masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum optimal masih ada di Perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan operasional sebagai berikut, Masih terdapat karyawan yang masih belum mencapai target dalam pengiriman paket, dalam memanfaatkan jam istirahat lebih awal, serta kehadiran setelah jam istirahat juga masih belum tepat waktu dan karyawan pulang lebih awal. Hal ini terjadi dimungkinkan karena masih kurangnya pendekatan dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai alasan mengapa karyawan masih ada yang melanggar aturan yang sudah ada dan faktor lain yang menjadi alasan karyawan seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai.

Bedasarkan observasi yang penulis lakukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antara Prima (SAP EXPRESS), terlihat bahwa kinerja karyawan masih belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan.

Tabel 1. Pencapaian/Target Kurir pertahun 2021

Bulan	Target/bulan	Target akhir
Jan-21	95.500 paket	70.373 paket
February 2021	95.500 paket	70.672 paket
Mar-21	95.500 paket	71.456 paket
Apr-21	95.500 paket	75.614 paket
Mei-21	95.500 paket	76.535 paket
Jun-21	95.500 paket	79.654 paket
Jul-21	95.500 paket	77.567 paket
Agu-21	95.500 paket	79.678 paket
Sep-21	95.500 paket	76.537 paket
Okt-21	95.500 paket	80.643 paket

Sumber: Hasil Observasi PT. satria antara prima (sap) 2022

Dari hasil observasi peneliti melihat Masalah terkait kinerja karyawan belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan tingkat target yang rendah terlihat dari data target pertahun perusahaan. hal ini sering kali disebabkan oleh tingkat kedisiplinan yang rendah yang

membuat karyawan menjadi sering alfa kerja sehingga hasil kerjanya kurang optimal, selain itu perusahaan juga memiliki pelayanan yang lambat hal ini disebabkan oleh system dari sarana dan pra sarana yang kurang memadai sehingga membuat pelayanan menjadi terhambat. Faktor lain yang juga ditenggarai menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu pada gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan adalah faktor penentuan dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan suatu organisasi yang dipimpin, sebab pemimpin harus mampu mengola, mempengaruhi, dan memberi jalan terhadap masalah yang diselesaikan secara bersama sama

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat masalah terkait gaya kepemimpinan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP EXPRESS) seperti mengenai pimpinan yang kurang baik dalam mengambil keputusan, pimpinan yang kurang baik dalam berkomunikasi dengan bawahannya, pimpinan yang kurang baik dalam mengendalikan bawahan dan pimpinan masih kurang melakukan tanggung jawab terhadap kesalahan karyawan. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan yang akan menjadi kurang baik menurut tanggapan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat membuat para karyawan merasa betah dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan kondisi lingkungan yang nyaman tentunya ditunjukkan bagi karyawan agar nantinya kinerja karyawan meningkat dan tujuan dari perusahaan tercapai. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor paling serta dapat mempengaruhi kerja karyawan, saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaan

Bedasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja pada PT. Satria Antaran Prima (SAP EXPRESS) dimana masih terdapat karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya sehingga membuat pekerjaannya tidak optimal, selain itu fasilitas kantor juga menjadi kendala bagi karyawan yang membuat pekerjaan menjadi terhambat. Dari Hasil Observasi yang peneliti lakukan pada PT. Satria Antara Prima (SAP EXPRESS) harus memperbaiki lingkungan kerja. yang meliputi, Terdapat privasi ruang kerja, sirkulasi udara, keamanan, penerangan dan temperatur udara Karena dengan masalah-masalah seperti itu membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja akibatnya karyawan kurang bersemangat dalam berkerja karena masih banyak sarana dan perasarana yang belum memadai.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

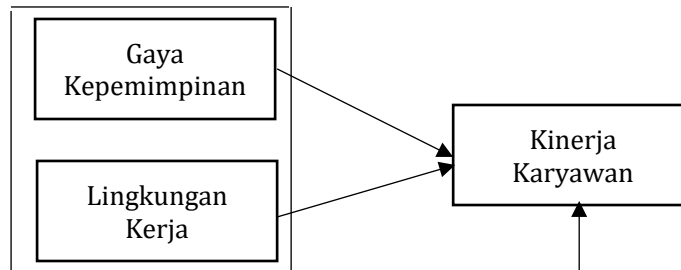
Menurut Kartono, (2017: 34) “gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Menurut Hasibuan, (2017:170) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendodrong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

Lingkungan Kerja

Menurut Kartono, (2017: 34) “gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Menurut Maryati, (2016:137), “Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat.

Kinerja Karyawan

Menurut Busro, (2018:89) “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum”. Sedangkan menurut Amir dalam Lestari, (2016:36) “kinerja karyawan adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karwan
- H₂ : Terdapat pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karwan
- H₃ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap terhadap Kinerja Karwan

3. Metode Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jl. Komodor Halim Perdana Kusuma No. 28, Jakarta Timur DKI Jakarta 13610 dengan jumlah sampel 68 responden Jenis penelitian ini menggunakan metode Asosiatif, pengumpulan data dengan cara kuesioner dan meode analisis data dengan analisis regresi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	Butir Pernyataan 1	0,431	0,238	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,746	0,238	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,698	0,238	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,699	0,238	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,748	0,238	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,738	0,238	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,784	0,238	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,669	0,238	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,695	0,238	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,743	0,238	Valid
Lingkungan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,779	0,238	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,708	0,238	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,826	0,238	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,705	0,238	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
5	Butir Pernyataan 5	0,79	0,238	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,763	0,238	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,755	0,238	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,695	0,238	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,796	0,238	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,763	0,238	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,706	0,238	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,785	0,238	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,559	0,238	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,718	0,238	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,589	0,238	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,761	0,238	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,591	0,238	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,778	0,238	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,667	0,238	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,658	0,238	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 20 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai rtabel 0,238. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

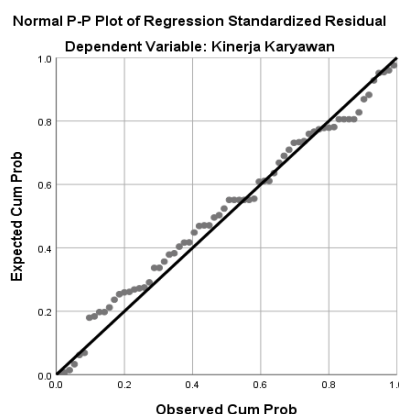
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.884	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.916	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.870	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2022

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

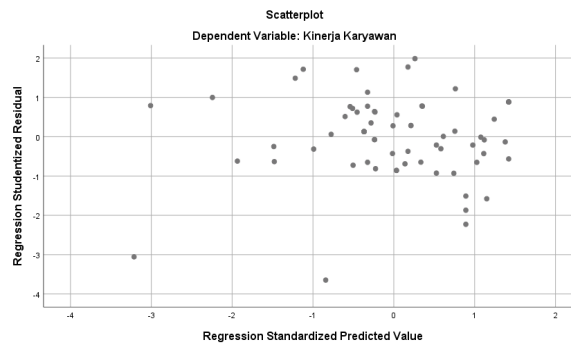
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.939	2.738		2.899	.005		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.191	.092	.202	2.065	.043	.458	2.185
Lingkungan Kerja (X2)	.601	.086	.686	7.026	.000	.458	2.185

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data output yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2022

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.939	2.738			2.899	.005
Gaya Kepemimpinan (X1)	.191	.092	.202		2.065	.043
Lingkungan Kerja (X2)	.601	.086	.686		7.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,939 + 0,191 X_1 + 0,601 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 7,939 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan

Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,939 *point*. Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,191 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,191 *point*. Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,601 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,601 *point*.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.707	2.83189

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2022)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,716 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-71,6\%) = 28,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.939	2.738		2.899	.005
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.191	.092	.202	2.065	.043
	Lingkungan Kerja (X2)	.601	.086	.686	7.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa nilai thitung Gaya kepemimpinan sebesar 2.065 dan signifikansi $0.043 < 0,05$ sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 7.026 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.962	2	656.981	81.922	.000 ^b
	Residual	521.273	65	8.020		
	Total	1835.235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah (2022)

Diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(81,922 > 3,138)$ hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jakarta Timur sebesar 71,6%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,422 + 0,669X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,707 > 0,60-0,799$ artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,50 atau sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,129 > 1,670)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jakarta Timur.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,388 + 0,732X_2$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,835 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,835 > 0,80-1,000$ artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,697 atau sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(12,331 > 1,670)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jakarta Timur.

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,933 + 0,191X_1 + 0,601X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,846 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,846 > 0,80-1,000$ artinya, variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh Nilai koefisien determinasi sebesar 0,716 atau sebesar 71,6% sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(81,922 > 3,138)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jakarta Timur.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jakarta Timur, dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi.

6. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima (SAP) Jakarta Timur, sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,50 atau sebesar 50%. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,697 atau sebesar 69,7%. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 0,716 atau sebesar 71,6%.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56–67
- Darmadi, D., Suryani, N., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286-294. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Indirasari, I., & Sukapti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Ufuk Semesta. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 112-124. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28260>
- Kartono. 2017. *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta
- Lestari, T. (2016). *Asuhan Keperawatan Anak*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). *Jurnal Arastirma*, 2(2), 158-170. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23167>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 150-157. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28474>