



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 490-500

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Point Anugrah - Tangerang Selatan

Fathan Arif¹, Wahyu Deri Setiadi^{2*}

^{1,2} Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: dosen02154@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima (Maret 2024) Disetujui (April 2024) Diterbitkan (Mei 2024)	<p>Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan., baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif, yang artinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi serta kuesioner. Hasil penelitian sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (2.934 > 2,012), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah Berkat Mandiri yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel atau (2.107 > 2,012), hal tersebut diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah Berkat mandiri dibuktikan dengan nilai fhitung > ftabel atau (63,670 > 3,19), hal ini juga diperkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05.</p>
<p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This Reserach has a title Influence Leadership and Work Environtment of Employee Performance at PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan. The purpose of this study was to determine the Influence Leadership and Work Environtment of Employee Performance at PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan. Either partially or simultaneously. The research menthod used is quantitative assosiative research, which means this research aims to determine the effect or relationship of two or more variables. Data collection techniques in this study used obervation techniques and questionnaires. The result of the study</i></p>
<p>Keywords: Leadership, Work Environtment, Employee Performance.</p>	

are as follows : Influence Leadership and Work Environment of Employee Performance at PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan as evidenced by the value of table t_{count} or $2.934 > 2,012$, this is also reinforced by the value sig. $< 0,05$ or $0,000 < 0,05$. Work Environment has partial effect on employee performance in PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan as evidenced by the value of table t_{count} or $2.107 > 2,012$, this is also reinforced by the value sig. $< 0,05$ or $0,000 < 0,05$. Influence Leadership and Work Environment of Employee Performance at PT. Multi Point Anugrah – Tangerang Selatan with $f_{count} > f_{table}$ or $63,670 > 3,19$, this is reinforced by the value of sig. $< 0,05$ or $0,000 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan sebuah organisasi akan dipengaruhi berbagai faktor diantaranya pengaruh kepemimpinan. Pemimpin suatu organisasi memiliki peran sentral dan penting dalam mensosialisasikan budaya yang dimiliki dan meningkatkan nilai bisnis organisasi. Pemimpin harus memberikan kedaulatan berdasarkan perilaku-perilaku maupun keputusan-keputusan yang diambil secara bijaksana agar organisasi tersebut mencerminkan adanya rasa keadilan, asas kemanfaatan dan serta tidak melanggar hak orang lain. Tanpa adanya kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang atau lemah.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan menurut Umi dan Hartono (2016:48) menyatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Adapun menurut Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono, 2016:49) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan”. Dalam pengertian diatas menunjukkan bahwa seorang pemimpin punya tanggung jawab yang besar terhadap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, seorang pemimpi harus bisa menjadi sosok panutan dan tindakan sehari-hari harus mencerminkan hal-hal yang positif serta memberikan perintah yang tegas dalam setiap pekerjaan sehingga tujuan dari sebuah organisasi mampu dicapai dengan baik.

Dari segi kepemimpinan PT. Multi Point Anugrah bisa dikatakan masih belum dikatakan pada posisi baik, dilihat dari perilaku kepada karyawan yang masih kurang dalam membangun hubungan interaksi atau komunikasi. Bertindak masih kurang adil, integritas yang masih rendah yang dimiliki, dan kurangnya ketegasan dalam mengambil keputusan pada setiap hal yang terjadi baik itu masalah internal maupun kendala lain yang terjadi dalam usaha. Harusnya seorang pemimpin dengan cepat dan tepat dalam memberikan perintah untuk segera menyelesaikan hal-hal apa saja yang menjadi permasalahan dalam tubuh organisasi yang dianggap membawa pengaruh buruk, segera mungkin memberi solusi tentang apa masalah yang dihadapi organisasi sehingga nantinya kendala yang dihadapi segera mungkin bisa diselesaikan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.” Menurut umi dan Hartono (2016:48) menyatkan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah di tetapkan.” Menurut Hasibuan (Dalam Umi Farida, 2016:48) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah yang ditetapkan oleh

seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud.”

Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan kedalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 24) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Nuraini (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” Kinerja merupakan prestasi karyawan dan pengembangan profesi dimasa datang yang dilakukan dengan sistematis dan formal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan atau program kerja maupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari beberapa pengertian tersebut, kinerja dapat dipandang dari perspektif hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, tugas dalam konteks penilaian kinerja, tugas pertama pimpinan organisasi adalah menentukan perspektif kinerja yang mana yang akan digunakan dalam memaknai kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Berdasarkan pembahasan diatas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi beberapa persyaratan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif, yang artinya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi serta kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Pemimpin mampu mengatasi masalah berdasarkan informasi yang di terima	0,65	0,279	Valid
2	Pemimpin mampu menilai tingkat pengalaman bawahan dalam melaksanakan tugas	0,6	0,279	Valid
3	Pemimpin mampu berbahasa yang baik dan mudah di mengerti	0,552	0,279	Valid
4	Pepmimpin selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan	0,576	0,279	Valid
5	Pemimpin mampu menyampaikan ide dengan jelas.	0,517	0,279	Valid
6	Pemimpin memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan	0,592	0,279	Valid
7	Pemimpin mau mendengar ide dan pendapat dari bawahan	0,606	0,279	Valid
8	Pemimpin mampu memahami apa yang disampaikan bawahan	0,692	0,279	Valid
9	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	0,714	0,279	Valid
10	Pemimpin mampu memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak disiplin sesuai dengan kesepakatan bersama	0,722	0,279	Valid

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari 0,279 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Karyawan bekerja dengan perlengkapan kerja yang cukup.	0,58	0,279	Valid
2	Atasan selalu memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam bekerja.	0,709	0,279	Valid
3	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,653	0,279	Valid
4	Atasan sangat perhatian dengan bawahannya.	0,543	0,279	Valid
5	Hak Karyawan di berikan penuh oleh perusahaan.	0,63	0,279	Valid
6	Setiap ruangan yang ada di kantor sangat sejuk dan nyaman.	0,493	0,279	Valid
7	Penerangan di daam kantor sudah sangat baik.	0,623	0,279	Valid
8	Setiap karyawan selalu bekerja sama dan saling membantu dengan sesama rekan kerja.	0,677	0,279	Valid
9	Setiap karyawan mampu berinteraksi dengan rekan kerja.	0,533	0,279	Valid
10	Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan secara tim sesuai waktu yang ditentukan.	0,531	0,279	Valid

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari 0,279 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Karyawan bekerja dengan cekatan dan cepat	0,661	0,279	Valid
2	Karyawan dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,656	0,279	Valid
3	Karyawan mampu dalam bekerja sesuai yang diharapkan pemimpin	0,604	0,279	Valid
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas setiap harinya	0,572	0,279	Valid
5	Karyawan mampu memenuhi target pekerjaannya sesuai target awal	0,78	0,279	Valid
6	Sebagian besar kerjaan diselesaikan dengan tepat waktu	0,643	0,279	Valid
7	Setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat	0,719	0,279	Valid
8	Setiap karyawan mampu menyelesaikan waktu luang yang berguna bagi pekerjaan	0,621	0,279	Valid

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
9	Setiap karyawan dapat memanfaatkan sumber daya yang disediakan organisasi	0,565	0,279	Valid
10	Setiap karyawan bekerja tanpa di awasi dan bantuan dari rekan kerja	0,683	0,279	Valid

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari 0,279 atau r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kepemimpinan (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 atau 0,818 > 0,60, dengan demikian data layak untuk di terukan pada penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Lingkungan kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 atau 0,798 > 0,60, dengan demikian data layak untuk di terukan pada penelitian ini.

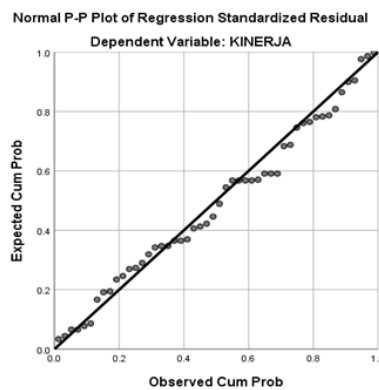
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 atau 0,850 > 0,60, dengan demikian data layak untuk di terukan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Gambar 1 P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
one-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.660000
	Std. Deviation	2.84559813
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.073
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Dari data diatas diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp, Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), artinya mempunyai data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

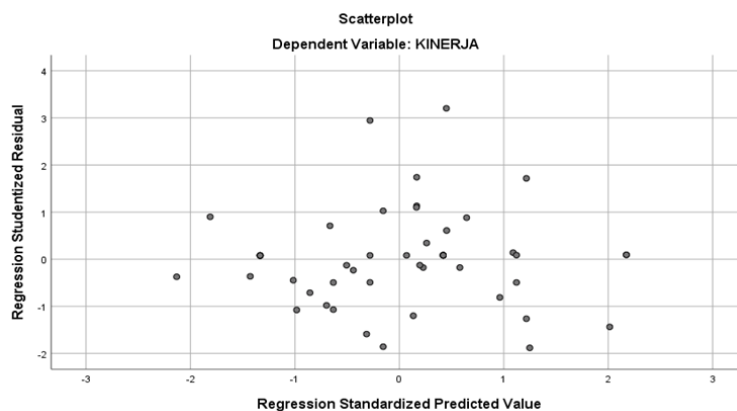
Model	Unstandardized Coefficient		standardize d coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variabel Kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Dilihat dari hasil uji multikoliniearitas pada tabel coefficients nilai VIF $1.561 < 10$ maka tidak terjadi multikoliniearitas antara kepemimpinan dan Lingkungan kerja.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi

Tabel 9 Hasil analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficiens^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardize d coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 (Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients*. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa: $Y = 11.432 + 0,427X_1$ Nilai Constant sebesar 11.432 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 11.432. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427.

Tabel 10 Hasil analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficiens^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardize d coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 (Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients*. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa: $Y = 11.432 + 0,326X_2$ Nilai Constant sebesar 11.432 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 11.432. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,326.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil analisis Regresi Linear berganda
Coefficiens^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardize d coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranice	VIF
1 (Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients*. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26 menunjukkan bahwa: $Y = 11.432 + 0,427X_1 + 0,326X_2$ Persamaan regresi diatas mempunyai arti: Nilai Constant sebesar 11.432 artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah mempunyai

pengaruh sebesar 11.432 Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427.. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,326.

Analisis Koefisien Deteminasi

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Model Sumarry^b

<i>MODEL</i>	<i>R</i>	<i>R SQUARE</i>	<i>ADJUSTED R SQUARE</i>	<i>STD. ERROR OF THE ESTIMATE</i>
1	.855 ^a	.730	.719	1.765

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien korelasi (R Square) pada penelitian ini sebesar 0,730 (73%) dan sisanya sebesar 27% di pengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t (uji Parsial

Tabel 13 Uji Parsial (uji t) Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerancie	VIF
1 (Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Kepemimpinan	.427	.145	.413	2.934	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Kepemimpinan dengan nilai t hitung 2.934 > 2,012 sehingga Ho ditolak ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan..

Tabel 14 Uji Parsial (uji t) Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerancie	VIF
1 (Constant)	11.432	5.901		3.937	.000		
Lingkungan kerja	.326	.155	.296	2.107	.000	.640	1.561

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26, 2023

Uji t Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel Lingkungan kerja dengan nilai t hitung

2.107 > 2,012 sehingga Ho ditolak ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 15 Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

<i>MODEL</i>	<i>SUM OF SQUARES</i>	<i>DF</i>	<i>MEAN SQUARE</i>	<i>F</i>	<i>SIG.</i>
1 Regression	396.774	2	198.387	63.387	.000 ^b
Residual	146.446	64	3.116		
Total	543.220	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 15 diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000^b yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung > F tabel yaitu $63.387 > 3,19$ diperoleh dengan cara melihat jumlah sampel (n) = 50, jumlah variabel (k) = 3; taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka $df_1 (k-1) = 3-1 = 2$, $df_2 (n-k) = 50-3 = 47$ sehingga diperoleh nilai f tabel sebesar 3,19. Oleh karena itu keputusan Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Point Anugrah di Tangerang selatan diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai thitung 2.934 > ttabel 2,012 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator variabel kepemimpinan, dapat dihasilkan nilai rata-rata 4,39 yang berada di rentang 4,21 – 5,00, hal ini menunjukkan respon responden terhadap pernyataan yang diajukan untuk variabel Kepemimpinan secara keseluruhan lebih memilih jawaban setuju dengan interpretasi skor sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi dalam variabel Kepemimpinan terletak pada indikator kemampuan berkomunikasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,49.
2. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Point Anugrah, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai thitung 2.107 > ttabel 2,012 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator variabel Lingkungan kerja, dapat dihasilkan nilai rata-rata 4,35 yang berada di rentang 4,21-5,00, hal ini menunjukkan respon responden terhadap pernyataan yang di ajukan untuk variabel Lingkungan kerja secara keseluruhan lebih memilih jawaban setuju dengan interpretasi skor sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi dalam variabel Lingkungan kerja terletak pada indikator rekan kerja yang dipilih dengan nilai rata-rata sebesar 4,40.
3. Secara simultan kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Point Anugrah hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai regresi linier berganda $Y = 11,432 + 0,427X_1 + 0,326X_2$ menyatakan bahwa meskipun tanpa adanya variabel kepemimpinan dan Lingkungan kerja, maka karyawan tetap memiliki tingkat kinerja sebesar 11,432. Untuk koefisien regresi sebesar 0,427 pada variabel Kepemimpinan (X₁), merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan (X₂) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,427 dengan asumsi Lingkungan kerja (X₂) dianggap konstan. Koefisien regresi sebesar = 0,326 pada variabel Lingkungan kerja (X₂), merupakan koefisien arah regresi linear yang positif, artinya bahwa setiap kenaikan Lingkungan kerja (X₂) sebesar satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat

sebesar 0,326 dengan asumsi Kepemimpinan (X1) dianggap konstan. Dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 63,670 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,19$. Berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y). Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73% Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Anak Agung, W. (2013). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan (sudi kasus : CV.Mertanadi). *jurnal ilmiah teknik sipil* Vol. 15, No. 2. Juli 2013, 6.
- Arikunto & Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik* : Jakarta. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Desi, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Barutama di Balaraja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 15 Nomor 2 Juli_Desember.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Alfabeta .
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung. Pustaka Setia, Bandung.
- Hartono, & Umi, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara.
- I Wayan Juli Merta, I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen Pos Kantor cabang Sukawati DI kabupaten Gianyar. *Jurnal MBE* vol.3 NO.2 , 62-69.
- Imam Gozali. (2017). *APlikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Jelita Caroline Inary, O. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol 16 No. 02 .
- Kartini, Kartono. (2013). *pemimpin dan Kepemimpinan: apakah Kepemimpinan abnormal itu ?* Edisi Pertama : PT. Rajawali, Jakarta.
- Magito, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. United Can Company. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Volume 4, No.2, 249-261.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Meinard Abdi Gusti, A. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI Griya Brawijaya Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* Vol 18, No 1.
- Muhammad Ridwan, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Cermat Palmbang. *Jurnal Kompetitif*, Vol. 7 No. 1 .
- Muhammad, R, Noviani, & Dede, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Cermat Palmbang. *Jurnal Kompetitif*, Vol. 7 No. 1 .

- Nurina Szafitra Putri, A. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. Nasmoco Cabang Megelang. *Jurnal Ilmi Administrasu Bisnis* vol 7, No 4.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 : Pengelolaan Data Terpraktis*., Yogyakarta : ANDI OFFSET.
- Putu, P, P, S, Made, W. (2014). pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan . *jurnal buletin studi ekonomi* vol 19 no. 1.
- Rizki Bayu Permana, A. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Niaga Semesta. *Jurnal Ekonomi dan Industri* Vol 21, No 1.
- Robbins. (2016). dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*., Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* , PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen*, Bandung penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sutrisno & Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keliam. Yogyakarta. Prenada Media.
- Syafruddin, S. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangan Maros. *JIMB* Vol.6 No. 1.
- Torang, Dr, Syamsir. (2016). *Organisasi dan Manjemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung. Alfabeta.
- Veithzal, R, Z, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.