



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Kualitas Indonesia Cabang Premier Pavilion Pegadungan Jakarta

Anisah

Universitas Bina Sarana Informatika

Furi Indriyani

Universitas Bina Sarana Informatika

Rohani Lestari Napitupulu

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No. 98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: Anisah.282001@gmail.com

Abstract. *The aspect of human resources is the most important concern for an organization, because the success or failure of an organization depends on the management of human resources. This study aims to determine the influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Premier Kualitas Indonesia Premier Pavilion Pegadungan Jakarta Branch. This type of research uses quantitative descriptive research using numerical illustrative methods by describing using processed numbers that will be obtained from IBM Spss Version 26. The sample in this study is part of the total population, for sampling in this study the researcher used a saturated sampling technique, which was as many as 30 respondents. This research instrument is by distributing questionnaires. The results of this study show that the regression equation $Y = 14.867 + 0.109 X_1 + 0.579 X_2$ partially does not affect employee performance, while the work environment partially affects employee performance and simultaneously leadership and work environment have a positive and significant effect on employee performance with an R square value of 33.9 or 33.9% while the remaining 66.1% is influenced by other factors that are not studied.*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Aspek sumber daya manusia hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi suatu organisasi, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Kualitas Indonesia Cabang Premier Pavilion Pegadungan Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode ilustratif numerik dengan cara mendeskripsikan menggunakan angka olahan yang akan didapatkan

Received September 15, 2024; Revised September 18, 2023; Accepted September 26, 2024

* Anisah, Anisah.282001@gmail.com

dari IBM Spss Versi 26. Sampel pada penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi, untuk pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 30 responden. instrument penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y = 14.867 + 0,109 X_1 + 0,579 X_2$ secara parsial kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan dan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square 33,9 atau 33,9% sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Aspek sumber daya manusia hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi suatu organisasi, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu juga pola yang terjadi antara pemimpin dengan bawahan yang berpengaruh atas kinerja karyawan. Maka dari itu terbentuknya organisasi harus disesuaikan dengan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menerima jabatan yang tepat.

“Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting dalam mencapai suatu tujuan di suatu perusahaan, dengan adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan pada setiap kegiatan usaha maka akan tercapainya tujuan perusahaan.”(Razak 2021).

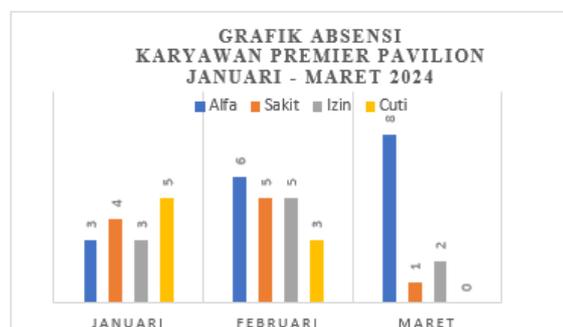
Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam (Manajemen et al., 2024) “merupakan proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan Perusahaan”. Pengertian kepemimpinan tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam (Manajemen et al., 2024) yang dinyatakan bahwa “kepemimpinan ialah suatu aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain”.

Lingkungan Kerja menurut (Aprillina et al. 2021) “merupakan suatu faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan produktivitas karyawan itu, karena lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi rasa lelah dan rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan dan produktivitas karyawan menurun”.

Kinerja karyawan yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian seseorang dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perancangan strategis.

Kinerja yang baik akan tercapai dengan adanya perbaikan terus menerus, tetapi perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kinerja tidak sesuai seperti apa yang diharapkan, perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seorang tim, maupun individu dimasa depan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas SDM diantaranya adalah persoalan lingkungan kerja dan kepemimpinan. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.



Sumber :Data Premier Pavilion,2024

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada karyawan PT. Premier Kualitas Indonesia Cabang Premier Pavilion Pegadungan Jakarta di bulan Maret 2024 sangat banyak karyawan tidak hadir tanpa keterangan (Alfa) dibandingkan bulan sebelumnya dan dari wawancara peneliti kepada Estate Manager di dapatkan informasi bahwa karyawan yang melanggar aturan perusahaan itu bermacam – macam seperti halnya banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, keluar masuknya karyawan pada saat jam kerja. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Premier Kualitas Indonesia Cabang Premier Pavilion Pegadungan Jakarta kurang optimal.

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dengan sedemikian rupa akibatnya orang lain tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disukainya (Chintia 2020). Maka dari itu kepemimpinan disimpulkan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama, kepemimpinan berperan penting untuk hal mengarahkan, mengorganisir dan menginspirasi anggota tim atau organisasi untuk meraih kesuksesan.

Jenis – jenis kepemimpinan adalah sebagai berikut yang dikemukakan oleh Wibowo dalam (Azizah et al, 2021) yaitu :

- a. *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan Karismatik) yaitu kemampuan pemimpin yang dapat mempengaruhi bakat supranatural dan kekuasaan atraktif. Terdapat dua tipe pemimpin karismatik yaitu *visionary charismatic leader* yaitu fokus pemimpin pada jangka panjang, dan *crisis – based charismatic leader* yaitu fokus pemimpin pada jangka pendek.
- b. *Transactional Leadership* (Kepemimpinan Transaksional) yaitu kemampuan pemimpin untuk membantu organisasi mencapai sasaran secara efisien, adapun kriteria menurut Bass dalam (Azizah et al, 2021) yaitu *Contingent reward* adalah menjanjikan reward atas kinerja dengan hasil baik, *Management by exception (Active)* adalah mengamati atas aturan dan standar di tempat kerja tersebut, *Management by exception (Passive)* adalah campur tangan hanya dilakukan apabila kinerja tidak sesuai, *Laissez – Faire* adalah melepaskan tanggung jawab.
- c. *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformational) yaitu kemampuan pemimpin yang dapat mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan visi untuk organisasi kerja dan memberi inspirasi kepada karyawan untuk mencapai visi tersebut.
- d. *Visionary Leadership* (Kepemimpinan Visioner) yaitu kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi dan misi yang lebih baik di masa depan dan bersifat realistic, kredibel, dan atraktif untuk semua organisasi ataupun unit kerja.

Attribution Theory of Leadership (Teori Atribusi Kepemimpinan) yaitu kemampuan pemimpin yang dapat mengkategorikan penyebab perilaku karyawan pada tiga dimensi yaitu *person*, *entity*, dan *contex*.

Ciri – ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut yang dikemukakan oleh yang (Affandi 2018) terdiri dari enam ciri yaitu :

- a. Dorongan, seorang pemimpin diharuskan dapat menunjukkan sikap kerja keras dan pantang menyerah.
- b. Kehendak untuk memimpin, seorang pemimpin berkehendak atas memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain atau karyawannya.
- c. Kejujuran dan integritas, seorang pemimpin diharuskan untuk mampu

membangun hubungan baik dan rasa saling percaya dengan para karyawannya melalui kejujuran.

- d. Kepercayaan diri, seorang pemimpin diharuskan mempunyai tingkat kepercayaan diri yang cukup tinggi, agar tidak ada keraguan dari karyawan terhadap pemimpinnya.
- e. Kecerdasan, seorang pemimpin diharuskan untuk mempunyai kecerdasan dalam mengumpulkan data, menganalisis data, dan menafsirkan data agar dapat mengambil keputusan dengan tepat.
- f. Pengetahuan mengenai pekerjaan, seorang pemimpin diharuskan untuk mempunyai pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja seperti gambaran industri dan hal lainnya.

Faktor – faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut yang dikemukakan oleh (Prayudi 2017) yaitu :

- a. Kemampuan, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawannya untuk mencapai hasil kerja sesuai target.
- b. Kepribadian, Pemimpin harus mempunyai sifat tegas, berani dan agresif dalam memberikan arahan kepada karyawannya.
- c. Pengalaman, seorang Pemimpin harus mampu menunjukkan kemampuan kinerja yang dimilikinya.
- d. Intelektual, seorang Pemimpin dapat melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
- e. Lingkungan kerja, seorang Pemimpin dapat mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di luar.

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut yang dikemukakan oleh (Umar 2020) yang terdiri dari lima landasan yaitu :

- a. Cara berkomunikasi, seorang pemimpin diharuskan dapat mengomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada karyawannya
- b. Pemberian komunikasi, seorang pemimpin diharuskan dapat memberi komunikasi yang baik agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan bekerja dan memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum mengerti akan pekerjaannya.

- c. Kemampuan memimpin, seorang pemimpin diharuskan mempunyai keahlian memimpin agar dapat mempengaruhi karyawan dengan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
- d. Pengambilan keputusan, seorang pemimpin diharuskan dapat mengambil keputusan dengan bijak, semua keputusan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para karyawan sehingga dapat dipakai sebagai dasar para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kekuasaan yang positif, seorang pemimpin diharuskan mempunyai sikap seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas dan memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi pembentukan dari perilaku seorang karyawan dalam dunia kerja (Wursanto 2022). Lingkungan kerja yaitu keadaan dimana tempat bekerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang dapat memberikan rasa nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan lainnya menurut Farida dalam (Oktavia et al. 2023). Maka dari itu kesimpulan lingkungan kerja tempat individu bekerja, dan hal itu dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas dan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang positif dapat mendukung dan cenderung meningkatkan kinerja karyawan sementara lingkungan kerja yang tidak sehat akan dapat menghambat kinerja karyawan.

Faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut yang dikemukakan oleh Affandi dalam (Erna, 2022) yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor Lingkungan Fisik yang meliputi (1) Rencana ruang kerja, (2) Rancangan pekerjaan, (3) Kondisi lingkungan kerja, (4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.
- b. Faktor Lingkungan Psikis yang meliputi (1) Pekerjaan yang berlebihan, (2) Sistem pengawasan buruk, (3) Frustrasi, (4) Perubahan dalam segala bentuk, (5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut yang dikemukakan oleh Setiawan dalam (Ahmad, Tewal, and Taroreh 2019) yaitu :

- a. Suasana Kerja ialah situasi di mana pekerja melakukan pekerjaannya,

dan hal ini berpotensi mempengaruhi seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan.

- b. Hubungan dengan rekan kerja ialah hubungan yang harmonis sesama karyawan
- c. Tersedianya fasilitas kerja ialah fasilitas yang memadai akan menunjang proses pekerjaan karyawan.

Kinerja mengacu pada keberhasilan pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam kondisi yang telah ditentukan, menurut Wilson Bangun dalam (Illanisa et al, 2019). Kinerja adalah hasil upaya seseorang atas dengan kemampuan karakteristik pribadinya dan persepsi terhadap peranan dalam bekerja, menurut Sutrisno dalam (Prawira et al, 2023). Maka dari itu kesimpulan kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi terhadap pencapaian individu dalam mencapai tujuan kerja, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap tim atau organisasi.

Faktor – faktor kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bangun dalam (Diu, Yoganingsih, and Husadha 2024) yaitu :

- a. Faktor Individu seperti kemampuan, minat, dan demografi.
- b. Faktor Psikologis seperti attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor Organisasi seperti kompensasi sumber daya manusia, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Setiawan dalam (Prawira et al, 2023) yaitu :

- a. Ketepatan penyelesaian kerja
- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama dalam tim

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis adalah deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan ilustrasi numerik atau olahan angka yang berasal dari IBM SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel padapenelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan populasi yang diambil dari keseluruhan karyawan dari PT.Premier Kualitas Indonesia Cabang Premier Pavilion Pegadungan Jakarta yang berjumlah 30 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data serta metode seperti metode observasi, metode kuesioner atau angket yang didapat dari penyebaran google form yang dikirimkan via link kepada para karyawan, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sistem pengukuran dengan menggunakan skala *Likert*.

Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan, dan penulisan ini akan menguji hasil nilai kuesioner yang didapat kedalam uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi secara parsial, dan uji koefisien determinasi secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang didapat responden berjenis kelamin Laki Laki berjumlah 86,7% dengan *frequency* 26 responden dan responden berjenis perempuan berjumlah 13,3% dengan *frequency* 4 responden. Maka dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT.Premier Kualitas Indonesia Cabang Premier Pavilion Jakarta lebih banyak atau dominan Laki-Laki.

Uji Validitas

Pengujian hasil validitas diukur dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika hasil dari r hitung $>$ r tabel (lebih besar) maka dinyatakan valid. Dan apabila hasil dari r hitung $<$ r tabel (lebih kecil) maka dinyatakan tidak valid. Pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan dengan tepat atas variabel-variabel yang akan dilakukan pengukuran, maka kuesioner tersebut dianggap valid.

Dari hasil uji yang telah dilakukan penulis, penulis mendapatkan hasil yang teridentifikasi valid, berikut tabel hasil dari uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1. 1	0,691	0,361	Valid
	X1. 2	0,753	0,361	Valid
	X1. 3	0,750	0,361	Valid

X1.4	0,746	0,361	Valid
X1.5	0,749	0,361	Valid
X1.6	0,655	0,361	Valid
X1.7	0,677	0,361	Valid
X1.8	0,758	0,361	Valid
X1.9	0,698	0,361	Valid
X1.10	0,717	0,361	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2. 1	0,497	0,361	Valid
	X2. 2	0,440	0,361	Valid
	X2. 3	0,499	0,361	Valid
	X2.4	0,543	0,361	Valid
	X2.5	0,597	0,361	Valid
	X2.6	0,486	0,361	Valid
	X2.7	0,724	0,361	Valid
	X2.8	0,702	0,361	Valid
	X2.9	0,780	0,361	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,572	0,361	Valid
	Y. 2	0,676	0,361	Valid
	Y. 3	0,620	0,361	Valid
	Y.4	0,793	0,361	Valid
	Y.5	0,412	0,361	Valid
	Y.6	0,754	0,361	Valid
	Y.7	0,674	0,361	Valid
	Y.8	0,520	0,361	Valid
	Y.9	0,457	0,361	Valid
	Y.10	0,555	0,361	Valid

Uji Reabilitas

Pengujian hasil validitas diukur dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel dan dinyatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60. Dari hasil uji yang telah dilakukan penulis, penulis mendapatkan hasil yang teridentifikasi reliabel, berikut tabel hasil dari uji realibilitas :

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	9

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	9

Dari hasil uji yang telah dilakukan penulis, maka hasil yang didapatkan adalah (1) Pernyataan yang ada pada variabel X1 untuk pernyataan kuesioner ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 dengan nilai sebesar 0.893. (2) Pernyataan yang ada pada variabel X2 untuk pernyataan kuesioner ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 dengan nilai sebesar 0.764. (3) Pernyataan yang ada pada variabel Y untuk pernyataan kuesioner ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 dengan nilai sebesar 0.829.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas metode *statistic Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,93 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari tolerance setiap variabel X menunjukkan angka $> 0,01$ yaitu sebesar 0,670 pada variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) kemudian pada tabel VIF mendapatkan nilai $1,492 < 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil nilai pada tabel Durbin Watson sebesar 2.429 dengan pembanding signifikansi 5%, jumlah sampel pada penelitian (n) ini adalah 30 dan jumlah variabel independent (k) adalah 2, maka tabel Durbin Watson akan didapat nilai DU sebesar 1.566. Seperti perhitungan sesuai rumus maka dapat disimpulkan nilai $DU 1.566 < \text{nilai } DW 2.429 < 4-1.566 (2.434)$, yang artinya tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

5. Uji Analisa Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14.867 + 0,109 X_1 + 0,579 X_2$$

Persamaan regresi linier diatas dapat dikatakan bahwa :

- Nilai konstan sebesar 14,867 menunjukkan kepemimpinan bahwa jika dan lingkungan kerja nilainya adalah (0), maka nilai kinerja karyawan berada pada 14,867.
- Nilai koefisien variabel kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,109 dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,109 dengan asumsi variabel *indepent* lainnya dianggap tetap.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,579 dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,579 dengan asumsi variabel *indepent* lainnya dianggap tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara mengasumsikan bahwa variabel bebas lain dianggap konstan. Untuk hasil akhir dari perhitungan ini selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Responden dalam penelitian ini adalah 30 responden dan jika dibandingkan dengan t tabel maka menjadi $df = n - k$ ($30 - 2 = 28$). Diketahui nilai t tabel $df = 28$ yaitu sebesar 1.701.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 0,635 dengan nilai signifikansi sebesar $0,531 > 0,05$. Maka dapat dilihat nilai t hitung $0,635 < t$ tabel 1,701 artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,634 dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Maka dapat dilihat nilai t hitung $2,634 > t$ tabel 1,701 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hipotesis akan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (5%).

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai uji simultan (Uji F) diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung $6,911 > f$ tabel 3,340. Dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pada pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan antara variabel independent (X_1) dan (X_2) yang paling dominan mempengaruhi variabel dependent (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai dari koefisien determinasi parsial variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,169 atau 16,9 % maka variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh sangat rendah terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai dari koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,329 atau 32,9% maka variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh rendah terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pada pengujian ini bertujuan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi antara variabel dependent yang dijelaskan oleh variabel independent.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,339 diketahui pengaruh dari kedua variabel *independent* Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,339 atau 33,9% maka variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,9 % sedangkan 66,1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil hitung $t_{hitung} 0,635 < 1,701$. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,531 > 0,05$. Kedua, lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil hitung $t_{hitung} 2,634 > 1,701$. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Ketiga, kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil hitung $F_{hitung} 6,911 > F_{tabel} 3,340$. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. 2018. “Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBU Shell Kota Wisata Cileungsi, Jawa Barat.” *Jurnal Bisnis & Informatika Kwik Kian Gie*.
- Ahmad, Yuliya ..., Bernhard .. Tewal, and Rita N. Taroreh. 2019. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2303–1174.
- Aprillina, Nona, Jurnal Ekonomi, Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan, and Nona Aprillina. 2021. “BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . KREASICIPTA AKSESDASISINDO JAKARTA.” 22(3).
- Chintia. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Diu, Jendro, Tutiek Yoganingsih, and Cahyadi Husadha. 2024. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya , Indonesia Sumber : Kelurahan Bojong Rawalumbu Berdasarkan Tabel 1 Diatas Dapat Diketahui Bahwa Jumlah Rata-Rata Absensi Pada Kantor Serta Memotivasi Pegawainya Dengan Baik , Hal Ini Dapat Dilihat Melalui Kehadirannya.” (3).
- Oktavia, Reffi, Jhon Fernos, Article History, Budaya Organisasi, and Lingkungan Kerja. 2023. “Jurnal Economina.” 2(April).
- Prayudi, Ahmad. 2017. “Jurnal Manajemen.” 3(2):20–27.
- Razak, Abdul. 2021. *Kedudukan Peraturan Kebijakan Dalam Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Penerbit Litera.
- Umar. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Carangsari Badung.” *Jurnal Bisnis & Ekonomi*.
- Wursanto, L. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Nagamas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu.” *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.