



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIRMAS PERKASA

Diana Safitri¹, Aris Hidayat²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email: dianasftr0111@gmail.com¹, aris.aay@bsi.ac.id²

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima, 20 Juni 2024

Direvisi, 25 Juni 2024

Disetujui, 30 Juni 2024

KEYWORDS

Leadership Style

Work Environment

Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Airmas Perkasa. The variables studied include Leadership Style (X1), Work Environment (X2), and Employee Performance (Y). Data were collected through interviews and questionnaires using a quantitative approach, with a purposive sampling of 30 respondents based on saturated sampling. Data analysis was conducted using SPSS version 29, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation and determination coefficient analysis, t-tests, F-tests, and multiple linear regression. The results showed a positive and significant influence of leadership style and work environment on employee performance. The t- test for the Leadership Style variable ($t_{\text{calculated}} = 2.890 > t_{\text{table}} = 2.048$) and Work Environment ($t_{\text{calculated}} = 3.194 > t_{\text{table}} = 2.048$) indicated a positive effect on Employee Performance. The F-test showed an F calculated value of $32.323 > F_{\text{table}} = 3.35$, indicating a significant simultaneous influence of both variables on employee performance. Leadership style and work environment together account for 68.4% of the variation in employee performance, with the remaining 31.6% influenced by other factors. Individually, leadership style contributes 33.2% and work environment 37.3% to employee performance.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

KATA KUNCI

Gaya Kepemimpinan

Lingkungan Kerja

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Airmas Perkasa. Variabel yang diteliti meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampel purposive sampling sebanyak 30 responden berdasarkan sampel jenuh. Analisis data menggunakan SPSS versi 29, mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis koefisien korelasi dan determinasi, uji t, uji f, regresi linear

CORRESPONDING AUTHOR

Diana Safitri
Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina
Sarana Informatika Jakarta
dianasfr0111@gmail.com

berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel Gaya Kepemimpinan ($t_{hitung} = 2,890 > t_{tabel} = 2,048$) dan Lingkungan Kerja ($t_{hitung} = 3,194 > t_{tabel} = 2,048$) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 32,323 > F_{tabel} = 3,35$, berpengaruh simultan yang signifikan dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja secara simultan 68,4% terhadap kinerja karyawan, sementara 31,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Secara individual, gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 33,2% dan lingkungan kerja sebesar 37,3% terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Jika sebuah perusahaan ingin menyelesaikan berbagai hal dan mencapai tujuannya, sumber daya manusianya adalah aset yang paling berharga. Suatu perusahaan tidak akan bermakna tanpa adanya manusia sebagai motor penggerak perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia pada umumnya terdiri dari beberapa orang yang dipekerjakan untuk memberikan pelayanan dalam suatu organisasi. Pastinya setiap bisnis memerlukan sumber daya manusia yang unggul, mahir serta bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Mempertahankan dan meningkatkan kinerja adalah masalah bagi perusahaan mana pun di era perkembangan yang cepat, globalisasi, dan persaingan perdagangan yang ketat ini. Oleh sebab itu, pentingnya sebuah instansi mendapatkan kualifikasi karyawan yang baik dalam bidangnya masing-masing. Selain pentingnya pengembangan keterampilan karyawan, fleksibilitas organisasi, lingkungan kerja dan keterlibatan tim dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya untuk pengambilan keputusan diakhiri dan disetujui oleh pimpinan teratas setiap perusahaan.

Karena hal tersebut, sumber daya manusia dalam bidang bisnis sangat berkaitan dengan kepemimpinan. Setiap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dan unik dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Elemen yang dapat memengaruhi performa karyawan yaitu cara pimpinan yang di implementasikan dalam organisasi dan ruang lingkup lingkungan kerja untuk mendukung operasional dan pengambilan keputusan pada suatu perusahaan.

Menurut Al-Jauziyyah "Kepemimpinan sebagai bagian dari manajemen memiliki peran strategis dan dominan yang vital dalam pengelolaan suatu organisasi." (Arif et al., 2024).

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, motivasi, dan inspirasi bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain hal tersebut, kepemimpinan yang baik juga membawa energi positif terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian, Mencapai kesuksesan organisasi dapat ditingkatkan dengan menggabungkan kepemimpinan yang efektif dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tertentu dapat membantu organisasi yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan pada umumnya. Kepemimpinan dan kualitas tempat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi laba perusahaan. Ketika membeli barang dan jasa, pemerintah sering bekerja sama dengan perusahaan teknologi informasi seperti *Airmas Group* (PT Airmas Perkasa), *e-commerce*, *retail* dan *IT solution*. Perusahaan tersebut didirikan oleh Basuki Surodjo pada tanggal 4 April 2008. PT Airmas Perkasa memiliki pengalaman lebih dari 11 tahun di sektor teknologi informasi, mulai dari distribusi, ritel hingga sektor solusi. PT Airmas Perkasa Jakarta memiliki struktur organisasi mulai *General Manager*, *Supervisor*, *staff* dan *non staff* di setiap divisinya. PT Airmas Perkasa Jakarta menunjukkan tingkat hierarki yang jelas. Selain itu, karyawan tetap dan karyawan kontrak adalah dua kategori

pekerja utama dalam organisasi ini. Karyawan tetap PT Airmas Perkasa Jakarta umumnya sudah bekerja lebih dari 2 tahun, menunjukkan adanya tingkat kestabilan tenaga kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan informasi melalui bagian *Human Resources Development* (HRD) menyebutkan masih ditemukannya kinerja karyawan yang kurang memuaskan setelah pergantian pimpinan dan perpindahan lingkungan kerja. Informasi yang didapat menunjukkan bahwa pimpinan yang baru jarang berkomunikasi dengan karyawan selain itu pemimpin yang baru juga sering kali mengabaikan masukan dan tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sehingga menyebabkan terjadinya hambatan pada proses penyelesaian tugas. Selain itu, jika ada masalah yang terjadi akibat kesalahan karyawan, mereka diwajibkan untuk mengganti kerugian tersebut. Hal ini dapat membuat karyawan merasa kecewa dan tidak dihargai, yang pada akhirnya dapat mengurangi semangat mereka dan menyebabkan penurunan kinerja.

Selama gaya kepemimpinan yang menjadi permasalahan pada PT Airmas Perkasa, lingkungan kerja yang baru juga menjadi penyebab penurunan kinerja. Fasilitas dan peralatan yang kurang memadai seperti *handlift* dan *forklift* yang hanya tersedia satu tanpa adanya *handlift* dan *forklift* cadangan. Lingkungan yang berdebu karena lantainya belum menggunakan keramik khususnya di lokasi kerja staff administrasi. Selain itu, masih adanya senioritas pada divisi Warehouse & Delivery yang menyebabkan karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik seperti suasana yang nyaman, bersifat kekeluargaan, serta fasilitas dan peralatan yang memadai sangat penting untuk menunjang pekerjaan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Airmas Perkasa. Berdasarkan latar belakang diatas maka diambil judul pada penelitian ini yaitu **"Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"**.

KAJIAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

Rivai menyatakan "Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari sifat-sifat pribadi dan metode yang biasanya mereka gunakan untuk membujuk bawahan mereka untuk bekerja mencapai tujuan organisasi." (Widodo, 2020).

B. Lingkungan Kerja

Mayanti menjelaskan bahwa "Teknik kerja seseorang, bahan yang digunakannya, dan pengaturan yang dibuatnya untuk pekerjaannya-baik secara individu maupun kolektif-membentuk apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Lingkungan ini dirancang untuk mendorong kinerja karyawan." (Sultan, 2024).

Menurut Robbins Keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh institusi dan kekuatan eksternal yang membentuk lingkungannya. Dengan gagasan ini, kita dapat mengklasifikasikan lingkungan ke dalam dua kategori besar: umum dan khusus. Lingkungan umum mengacu pada elemen-elemen eksternal yang dapat mempengaruhi organisasi. Meskipun faktor sosial dan teknis berkontribusi pada lingkungan yang lebih besar, lingkungan tertentu merupakan bagian dari konteks yang lebih besar tersebut yang memiliki kaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. (Sultan, 2024).

C. Kinerja

"Istilah kinerja berasal dari kata kerja melakukan, seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti. Sebagai kata benda, kinerja dapat berarti segala sesuatu yang telah dilakukan atau sesuatu yang telah dicapai. Kinerja menunjukkan pencapaian atau prestasi seseorang sehubungan dengan tugas yang diberikan." (Candana et al, 2024) Dari sini, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian atau prestasi individu dalam menjalankan tugas. Hal ini menyoroti bahwa performa tidak hanya mencakup kesuksesan dalam menyelesaikan tugas secara teknis, tetapi juga

memperhitungkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dalam pengertian yang lebih luas, kinerja mencakup seberapa baik individu dapat memenuhi harapan atau standar yang ditetapkan dalam konteks pekerjaan mereka. Dengan demikian, kesimpulannya bahwa kinerja adalah refleksi dari efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE

Metode yang didasarkan pada analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Karena survei dapat mengevaluasi berbagai faktor dan menguji teori perilaku, metode ini menjadi pilihan populer di kalangan peneliti, pengalaman, dan kualitas item. Dalam konteks penelitian survei ini, penekanan utama sering kali pada studi korelasional untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang dipertimbangkan.

Selain itu, data yang diperoleh dapat dianalisis dengan cara yang lebih sistematis dan obyektif berkat penerapan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Dengan demikian, survei tidak hanya merupakan sarana untuk mengumpulkan data yang komprehensif, namun juga memberikan kerangka kerja yang efektif untuk analisis dan interpretasi yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Dengan melakukan studi korelasional, peneliti dapat mendalami bagaimana faktor-faktor tertentu berinteraksi dan memiliki pengaruh terhadap fenomena yang sedang diselidiki.

Dalam riset ini, fokusnya terdapat pada karyawan PT Airmas Perkasa yang berada di berbagai sektor industri. Peneliti telah menetapkan jumlah dan ciri-ciri karyawan yang akan menjadi objek penelitian. Divisi yang dipilih sebagai populasi adalah *Warehouse & Delivery*, yang terdiri dari 30 orang. Dengan menggunakan populasi ini sebagai dasar penelitian bertujuan untuk melakukan generalisasi terhadap temuan atau hasil penelitian yang kemudian dapat diaplikasikan secara lebih luas terkait dengan perilaku atau karakteristik karyawan PT Airmas Perkasa.

Pada riset ini, populasi sekitar 30 karyawan yang berada di divisi *Warehouse & Delivery* PT Airmas Perkasa. Para peneliti menggunakan *Purposive Sampling*, sebuah pendekatan pengambilan sampel, untuk memilih sampel sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Populasi penelitian ini sebanyak 30 karyawan divisi *Warehouse & Delivery* pada PT Airmas Perkasa. Metode pengumpulan sampel yaitu *Purposive Sampling*, dan menggunakan sampel jenuh. Dengan menggunakan perhitungan tersebut, peneliti dapat menentukan ukuran sampel yang representatif untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Merujuk pada Tabel 1 dibawah didapati r hitung keseluruhan pertanyaan lebih besar daripada r tabel dengan tingkat signifikansi untuk keseluruhan butir pertanyaan yaitu 5% maka seluruh pertanyaan pada variabel ini valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan				
No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.01	0,657	0,361	Valid
2	X1.02	0,506	0,361	Valid
3	X1.03	0,825	0,361	Valid
4	X1.04	0,680	0,361	Valid

5	X1.05	0,554	0,361	Valid
6	X1.06	0,746	0,361	Valid
7	X1.07	0,669	0,361	Valid
8	X1.08	0,816	0,361	Valid
9	X1.09	0,816	0,361	Valid
10	X1.10	0,820	0,361	Valid
11	X1.11	0,597	0,361	Valid
12	X1.12	0,774	0,361	Valid
13	X1.13	0,613	0,361	Valid
14	X1.14	0,694	0,361	Valid
15	X1.15	0,758	0,361	Valid
16	X1.16	0,657	0,361	Valid
17	X1.17	0,750	0,361	Valid
18	X1.18	0,857	0,361	Valid
19	X1.19	0,829	0,361	Valid
20	X1.20	0,816	0,361	Valid
21	X1.21	0,765	0,361	Valid
Lingkungan Kerja				
No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.01	0,536	0,361	Valid
2	X2.02	0,675	0,361	Valid
3	X2.03	0,874	0,361	Valid
4	X2.04	0,817	0,361	Valid
5	X2.05	0,896	0,361	Valid
6	X2.06	0,800	0,361	Valid
7	X2.07	0,708	0,361	Valid
8	X2.08	0,767	0,361	Valid
9	X2.09	0,896	0,361	Valid
10	X2.10	0,736	0,361	Valid
11	X2.11	0,885	0,361	Valid
12	X2.12	0,813	0,361	Valid
13	X2.13	0,457	0,361	Valid
14	X2.14	0,679	0,361	Valid
15	X2.15	0,800	0,361	Valid
16	X2.16	0,866	0,361	Valid
17	X2.17	0,878	0,361	Valid
Kinerja				
No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y01	0,784	0,361	Valid
2	Y02	0,602	0,361	Valid
3	Y03	0,773	0,361	Valid
4	Y04	0,584	0,361	Valid
5	Y05	0,835	0,361	Valid
6	Y06	0,825	0,361	Valid
7	Y07	0,750	0,361	Valid
8	Y08	0,510	0,361	Valid
9	Y09	0,417	0,361	Valid

10	Y10	0,597	0,361	Valid
11	Y11	0,535	0,361	Valid
12	Y12	0,871	0,361	Valid
13	Y13	0,647	0,361	Valid
14	Y14	0,822	0,361	Valid
15	Y15	0,827	0,361	Valid
16	Y16	0,615	0,361	Valid
17	Y17	0,864	0,361	Valid
18	Y18	0,611	0,361	Valid
19	Y19	0,714	0,361	Valid
20	Y20	0,815	0,361	Valid
21	Y21	0,709	0,361	Valid
22	Y22	0,714	0,361	Valid
23	Y23	0,784	0,361	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Merujuk pada Tabel 1 diatas r hitung keseluruhan butir pertanyaan lebih besar daripada r tabel dengan tingkat signifikansi untuk keseluruhan butir pertanyaan yaitu 5% maka seluruh pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,948	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,952	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,946	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa laporan uji reliabilitas mencakup tiga faktor: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel-variabel ini adalah 0,948, 0,952, dan 0,946. Nilai Cronbach Alpha 0,70 di atas rata-rata memberikan kepercayaan terhadap temuan survei ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa survei ini hanya mencakup pertanyaan-pertanyaan yang dapat dipercaya dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Semua analisis regresi berganda harus mematuhi uji asumsi tradisional. Tujuan dari uji asumsi standar adalah untuk mendapatkan temuan statistik yang dapat diandalkan. Rangkaian uji tradisional ini mencakup pemeriksaan autokorelasi, heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinieritas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficientsa							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,137	13,770		0,155	0,878		

Gaya kepemimpinan (X1)	0,436	0,150	0,433	2,918	0,007	0,526	1,901
Lingkungan Kerja (X2)	0,773	0,245	0,468	3,154	0,004	0,526	1,901
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)							

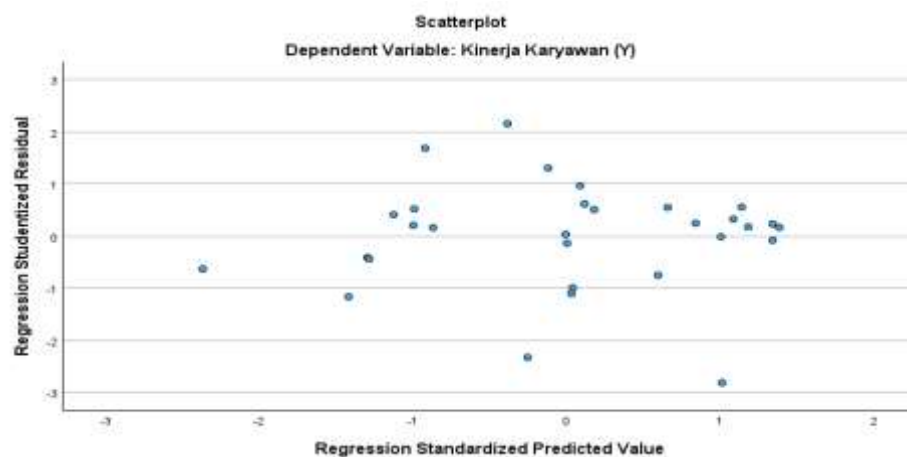
Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Evaluasi Multikolinearitas:

- Ketika nilai VIF melebihi 10 dan nilai toleransi berada di bawah 0,100, maka gejala autokorelasi akan terlihat.
- Tidak ada autokorelasi jika VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,100.

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,526, yang berarti lebih kecil dari 0,100, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen tidak berkorelasi satu sama lain, dan untuk nilai VIF sebesar 1,901 tidak ada yang melebihi 10 yang berarti pada pengujian variabel ini tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

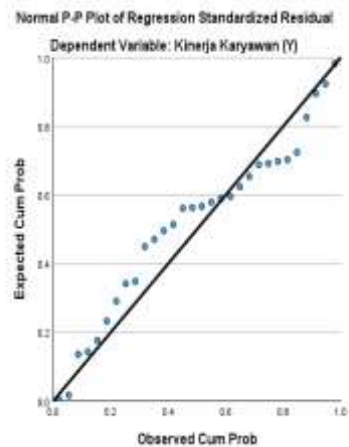


Gambar 1. Grafik Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Grafik scatterplots menunjukkan jika titik-titik tersebar tidak beraturan di sepanjang sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam pengujian ini.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas (Grafik Normal Plot)
Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Dapat mengetahui apakah asumsi normalitas terpenuhi jika titik-titik data terdistribusi secara seragam dan tidak terlalu jauh dari garis diagonal, seperti yang terlihat pada grafik plot

Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah dua atau lebih dari variabel independen (X1, X2) mempengaruhi variabel dependen (Y), maka digunakan uji linearitas berganda. Uji lagrange multiplier, sebagai pengganti uji Ramsey, dapat menyelesaikan tugas ini. Berikut ini adalah penjelasan mengenai bagaimana pengujian lagrange multiplier menggabungkan uji koefisien determinasi, uji signifikansi anova f, dan uji signifikan t individual:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.829a	0,687	0,664	6,76135		
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705,837	2	1352,918	29,594	<,001b
	Residual	1234,330	27	45,716		
	Total	3940,167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2,137	13,770		0,155	0,878
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,436	0,150	0,433	2,918	0,007
	Lingkungan Kerja (X2)	0,773	0,245	0,468	3,154	0,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Berdasarkan temuan ini, kami dapat menyimpulkan bahwa nilai C2 adalah 20,61 dari ukuran sampel 30 dan nilai R2 sebesar 0,687. Kami membandingkan nilai C2 yang dihitung dengan 27 derajat kebebasan dan tingkat signifikansi 0,05. Hasilnya, 40,11327 adalah nilai C2 tabel. Dengan membandingkan nilai C2 hitung dan C2 tabel, kita dapat melihat bahwa asumsi linearitas terpenuhi dalam pengujian ini.

Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Retang Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber data: (Sugiyono, 2018)

Dapat menggunakan rekomendasi dalam tabel untuk memberikan interpretasi kekuatan hubungan ini.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi X1 dan Y

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.756**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Koefisien korelasi sebesar 0,756 ditemukan saat menganalisis hubungan antara X1 dan Y. Hal ini menunjukkan korelasi yang sangat signifikan antara X1 dan Y, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sangat terkait satu sama lain.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi X2 dan Y

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		0,000

	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

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

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Hasil pengujian menunjukkan hubungan yang substansial ($r = 0,767$) antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi X1 dan X2

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	30	30
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	30	30

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

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Terdapat interpretasi yang signifikan berdasarkan temuan pengujian, yang menghasilkan angka 0,688. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara X1 dan X2.

Hasil Uji Signifikan Individual T

Tabel 9. Uji Signifikan Individual T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,137	13,770		0,155	0,878
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,436	0,150	0,433	2,918	0,007
	Lingkungan Kerja (X2)	0,773	0,245	0,468	3,154	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Dengan T-test, kita dapat melihat bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan ambang batas signifikansi standar 0,05, hal ini membantu dalam menentukan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2021). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, atau $\text{thitung} > \text{ttabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Nilai t_{tabel} dari tabel uji-t dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - k$ atau (df) $30 - 2 = 28$ adalah sebesar 2,048. Nilai tabel dari tabel uji-t dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - k$ atau (df) $30 - 2 = 28$ adalah sebesar 2,048, sesuai dengan hasil perhitungan dan kaidah pengujian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,918 dan lingkungan kerja memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berbeda dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,048, Tabel 9 mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan adalah 2,918 yang signifikan pada $0,007 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang diuji adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, dan jika hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut secara sendiri-sendiri.

- 2) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,154, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel adalah $3,154 > 2,048$ signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasilnya, hipotesis dalam pengujian ini adalah adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dengan hipotesis bahwa Hipotesis alternatif diterima dan Hipotesis nol ditolak, artinya adanya lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan secara individual.

Uji Signifikan Individual F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh setiap variabel independen dalam model secara keseluruhan. Dengan tingkat signifikansi yang sering ditetapkan sebesar 0,05, uji F digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diteliti. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menandakan bahwa variabel independent mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini menandakan bahwa variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Individual F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705,837	2	1352,918	29,594	<,001b
	Residual	1234,330	27	45,716		
	Total	3940,167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Dari hasil tabel 10 nilai F hitung 29,594 F_{tabel} 3,35 dengan probabilitas < 0.001 . F_{hitung} 29,594 $> F_{\text{tabel}}$ 3,32 dengan demikian, Temuan model regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Rumus Beta dikalikan dengan urutan nol, dan hasilnya kemudian dikalikan dengan 100% untuk menentukan sejauh mana variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (R2)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,137	13,770		0,155	0,878			
	Gaya Kepemimpinan	0,436	0,150	0,433	2,918	0,007	0,756	0,490	0,314
	Lingkungan Kerja	0,773	0,245	0,468	3,154	0,004	0,767	0,519	0,340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas bisa dilakukan perhitungan dengan mendapat pengaruh parsial dari masing-masing variabel yaitu:

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta*Zero Order	%
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,433	0,756	0,328	32,8%
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,468	0,767	0,359	35,9%
Jumlah				0,687	68,7%

Sumber data: diolah, 2024

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829a	0,687	0,664	6,76135

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Hasil yang ditunjukkan menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,664, bahwa variabel independen seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjelaskan sekitar 66,4% variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya 33,6% oleh faktor lain di luar model ini. (Ghozali, 2021).

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,137	13,770		0,155	0,878
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,436	0,150	0,433	2,918	0,007
	Lingkungan Kerja (X2)	0,773	0,245	0,468	3,154	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data: diolah dengan SPSS versi 29, 2024

Mengacu pada hasil pengujian sebelumnya diperoleh persamaan untuk regresi berganda ini sebagai berikut : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ (Sugiyono, 2018)

Jadi, berdasarkan nilai koefisien yang telah diberikan, rumus model regresi linear berganda tersebut dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 2,137 + 0,436X_1 + 0,773X_2$$

Menurut Tabel 13 nilai intercept (a) adalah 2,137. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,137 jika organisasi mengabaikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Selain itu, jika nilai lingkungan kerja tetap konstan, maka kenaikan satu poin pada gaya kepemimpinan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,436 pada nilai kinerja karyawan, sesuai dengan koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan, yaitu 0,436. Selanjutnya, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,773, artinya, dengan asumsi gaya kepemimpinan bernilai tetap, maka kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,773 satuan pada kinerja karyawan. (Ghozali, 2021).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan jika nilai thitung lebih besar dari ttabel, atau $2,918 > 2,048$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak, efektif, dan positif dapat berdampak besar pada kinerja pegawai dalam organisasi. Pengakuan akan pentingnya gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi dasar untuk mengembangkan dan menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan. Hal ini sejalan dengan studi (Kirana, 2024) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh gaya kepemimpinan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji signifikan yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $3,154 > 2,048$, memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar pada setiap kinerja karyawan ketika hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Dalam konteks ini, kinerja karyawan akan meningkat saat mereka berada dalam lingkungan kerja yang nyaman, sedangkan akan turun jika lingkungan kerja tidak nyaman. Lingkungan kerja

yang nyaman penting karena faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, fasilitas, dan aspek non fisik seperti hubungan yang harmonis, kesempatan untuk kemajuan, dan keamanan dalam pekerjaan, semuanya berperan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus secara aktif memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi karyawan, serta memberikan sosialisasi dan pelatihan yang jelas tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini sejalan dengan studi (Susena, 2023) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Airmas Perkasa dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 66,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor-faktor lainnya memberikan pengaruh sebesar 33,6%.

KESIMPULAN

Pada pembahasan diatas, kesimpulan terkait penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Airmas Perkasa. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai t hitung sebesar 2,918 yang melebihi nilai t tabel distribusi t sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,154 yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih rendah dari 0,05.
3. Pada Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Airmas Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 29,594 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,35, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

REFERENSI

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36.
- Arafah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT . Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. 3(1).
- Arif, M., Wahyuningsih, S., Sunarsi, D., Susanti, E., Putra, R. S., Werdiningsih, R., Samsara, L., Nartin, Turi, L. O., & Nuhdi, A. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN. In P. Tri Cahyono (Ed.), *CV Rey Media Grapika*.
- Atlantika, Y. N., Salfarini, E. M., & Beni, S. (2023). Manajemen Kepemimpinan (Peran Gaya Kepemimpinan Di Daerah Perbatasan) (Galih (ed.)). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan (H. Ali (ed.)). CV. Gita Lentera.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (10th ed.)*.

- Hasbullah, & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Katibung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 227–236.
- Jambak, R. P., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 60– 69.
- Kirana, A. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Penajam Paser Utara. 1(2).
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Pungkasan, G., Khan, M. A., Rianto, M. R., Woestho, C., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 786–796.
- Putra, M. D. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Pandungo Mitra Utama. 87–94.
- Soeharso, S. (2023). *Metode Penelitian Bisnis* (W. Rachbini (ed.); 1st ed.). Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Alfabeta.
- Sultan, Z. (2024). *Optimalisasi Kinerja Penyelenggara Pemilu* (N. Duniawati (ed.); Pertama). Penerit Adab.
- Susena, J. (2023). Pengaruh Dukungan Pimpinan , Lingkungan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Yang Terdampak Penyetaraan Jabatan Administasi Ke Dalam Jabatan Fungsional Pada Uin Raden Mas Said Surakarta).
- Widodo, D. setyo. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).