

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kamadjaja Logistics Medan

Muhammad Dafa Maulana¹, Yahya Tanjung²

^{1,2}Universitas Potensi Utama

dafamaulanamd@gmail.com¹, yahyasbn25@gmail.com²

ABSTRACT

A person's leadership style in leading is very influential and is a determining factor in increasing and decreasing employee performance. Therefore, it is clear that every company needs a leader who is able to work together with its employees. Then, the second problem is the less conducive working environment. The work environment is the material and psychological conditions that exist in the organization, the company must provide an adequate work environment. The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT. Kamadjaja Logistics Medan. The method in this research is quantitative. The population in the study were employees at PT. Kamadjaja Logistics Medan, totaling 83 employees. The data sources in this research are primary and secondary data. Meanwhile, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Test results (t) or partial test on the Leadership Style variable (X1) on Employee Performance (Y), Sig value. $0.000 < \text{significance level } \alpha = 5\%$. This means that the Leadership Style variable has a significant influence on the Employee Performance variable. Apart from that, the influence of the Work Environment variable (X2) on Employee Performance (Y) has a value of Sig. $0.000 < \text{significance level } \alpha = 5\%$. This means that the Work Environment variable has a significant influence on the Employee Performance variable.

Keywords : Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, terlihat jelas bahwa setiap perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu bekerja sama dengan para karyawannya. Kemudian, untuk masalah kedua yaitu kurang kondusif nya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics Medan. Metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics Medan yang berjumlah 83 karyawan. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil uji (t) atau uji parsial pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai Sig. $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 5\%$. Artinya, variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. Selain itu, pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 5\%$. Artinya, variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan jika tidak sumber daya manusia atau karyawan didalamnya. Kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan berhubungan

sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja setiap karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut akan berkembang atau tidak.

Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan basis tersebut dapat berkembang. Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau manejer bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat kinerja para karyawan meningkat

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang dimana telah dikatakan diatas bahwa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika membahas tentang kepemimpinan, maka akan dibahas didalamnya adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengatur agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Begitu pentingnya peran pemimpin karena sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan rencana oprasional organisasi atau perusahaan.

Dalam hal ini diketahui adanya permasalahan gaya kepemimpinan, hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa pimpinan kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu dan ini termasuk dalam golongan gaya kepemimpinan situasional. Selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang terbuka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material seperti kursi kerja, meja kerja, dan alat pendukung kerja lainnya dan psikologis atau mengenai mental pikiran dan perilaku karyawan yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi maupun perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna penerangan yang cukup), serta lingkungan non-fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Berdasarkan penelitian pertama yang peneliti lakukan, terdapat kondisi yang kurang baik pada lingkungan kerja fisik yaitu pada tata ruang kantor yang kurang tertata rapi dan fasilitas pendukung lain seperti ac yang kondisinya kurang dingin dan juga kerusakan beberapa sarana dan prasana kantor lainnya seperti meja kantor, kursi, computer, serta lemari dokumen.

Tabel 1 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT. Kamadjaja Logistics Medan Tahun2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi	
		Baik	Rusak
1	Komputer	21	8
2	Kursi	41	15

3	Meja	20	5
4	Lemari Dokumen	12	4
5	Ac	8	2

Sumber : PT. Kamadjaja Logistics Medan

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada PT. Kamadjaja Logistics Medan tahun 2023 ada beberapa peralatan kerja yang rusak. Kata rusak disini bukan mengartikan tidak dapat digunakan melainkan alat-alat yang mengalami kerusakan maupun lecet sehingga dikatakan tidak layak digunakan.

Kemudian, untuk kondisi lingkungan kerja non fisik perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan. Namun dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan keadaan bahwasannya kurangnya suasana kekeluargaan, kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan.

Pada PT. Kamadjaja Logistics Medan yang berlokasi di Sumatera Utara, adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa logistics yang ada di Indonesia yang memiliki beberapa divisi dalam perusahaan masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab atas divisi yang dia tangani. Dan bisa kita lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2 Data Karyawan PT. Kamadjaja Logistics Medan tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	SPV Warehouse	4
2	Admin POD	1
3	Admin WMS	5
4	Admin SAP	2
5	Admin Inbound	1
6	Admin Outbound	3
7	Admin Planner	1
8	Admin Inventory	1
9	Safety Officer	4
10	Maintanance	1
11	CL Analyst	1
12	Operator	19
13	Checker	14
14	Picker	26
Total		83

Sumber : PT. Kamadjaja Logistics Medan tahun 2023

Tabel 2 diatas menunjukkan data karyawan berupa jabatan dan jumlah karyawan sesuai divisi masing-masing. Peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut kepada karyawan sesuai divisi masing-masing tersebut.

Dan dari permasalahan di PT. Kamadjaja Logistics Medan diketahui bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yaitu diketahui dari hasil wawancara dari bagian personalia menyebutkan bahwa karyawan PT. Kamadjaja Logistics Medan masih ada karyawan yang tidak menyerahkan pekerjaan atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,

ini di sebabkan juga karena kurangnya pimpinan mengarahkan kepada bawahan dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Tabel 3 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kamadjaja Logistics Medan

PERILAKU KERJA	2021			2022		
	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	70	7
2. Tanggung jawab	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	75	7,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	70	7
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	80	16
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		79,5	100		74

Sumber : PT. Kamadjaja Logistics Medan tahun 2022-2023

Dari tabel 3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini pada PT. Kamadjaja Logistics Medan mengalami penurunan dari tahun 2022 hingga 2023 disemua aspek dari 79,5% hingga 74%. Data diatas diambil dari sample beberapa karyawan yang dinilai memiliki penurunan dalam kinerja nya pada tahun yang berbeda.

Tabel 4 Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Kamadjaja Logistics Medan

Tabel 5 Penilaian Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan mengharapkan anak buah mematuhi peraturan	✓	
2	Keputusan besar ditangan atasan	✓	
3	Pimpinan memprioritaskan pekerjaan pribadi	✓	
4	Pimpinan menyukai prosedur secara resmi sesuai standar perusahaan	✓	
5	Pimpinan mau berkonsultasi dengan anak buah		✓
6	Pimpinan mensejahterakan karyawan		✓
7	Pimpinan sering memuji dan menghargai pekerjaan karyawan		✓

8	Pimpinan selalu ingin karyawannya memperbarui pengetahuan	✓	
9	Mau bergaul dengan para karyawannya		✓
10	Selalu memprioritaskan kepentingan pribadi	✓	
11	Adil terhadap karyawan- karyawannya		✓

Sumber : Data diolah Peneliti (Prasurvey)

Berdasarkan table 5 diatas, menunjukkan penilaian beberapa karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada PT. Kamadjaja Logistics Medan.

Tabel 1.6 Data Karyawan Hasil Prasurvey PT. Kamadjaja Logistics Medan

No	Nama Karyawan	Jabatan
1	Jefrii	SPV Warehouse
2	Aprilia Veronica	Safety Officer
3	Bagas Cahyo	Admin WMS
4	Budi Purwanto	Operation Manager
5	Sahbana Lubis	Maintanance
6	Galatia Oloan Sinaga	Admin POD
7	Indra Hidayat	Operator
8	Syahril	Picker
9	Dedy Rusadi	Checker
10	Handoko	Koordinator Warehouse

Dan dari hasil penelitian awal yang dilakukan pada 10 orang di PT. Kamadjaja Logistics Medan menunjukkan bahwa sebagian kinerja karyawan pada perusahaan ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kurangnya pengarahan dan dukungan emosional yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan berdampak kepada kinerja para karyawan. Kinerja karyawan sangat mungkin tercapai apabila pihak perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAMADJAJA LOGISTICS MEDAN”**.

METODE PENELITIAN

Data primer adalah data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Contohnya data hasil kuisioner terhadap responden. Data hasil wawancara langsung. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari objek penelitian seperti arsip bagian pengelolaan karyawan, dan profil perusahaan PT. Kamadjaja Logistics Medan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kamadjaja Logistics Medan yang beralamat Jalan Pulau Pinang 5 kim 2 Mabar, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Waktu penelitian

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 1062 – 1073 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i2.335

dimulai bulan Maret 2023 Sampai Mei 2023. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Kamadjaja Logistics Medan berjumlah 83 orang kecuali pimpinan. Maka besarnya sampel yang digunakan sebanyak populasi yaitu 83 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,878	10	Reliabel

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf	Kriteria
Lingkungan Kerja (X2)	0,845	10	Reliabel

Tabel 9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	10	Reliabel

Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sesuai perhitungan r tabel pada uji validitas sebelumnya, diketahui r tabel pada penelitian ini sebesar. Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variable lebih besar disbanding 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variable sudah sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 10 Tabel Kolmogrov Smitnov

N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.00413329
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.047
TestStatistic		.071
Asymp.Sig.(2-tailed) ^c		.200 ^d

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 1062 – 1073 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i2.335

MonteCarloSig.(2-tailed) ^e	Sig.		.378
	99%ConfidenceInterval	LowerBound	.366
		UpperBound	.390

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogrov Smitnov menggunakan SPSS didapatkan hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200, artinya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Liniaritas

Tabel 11 Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Combined	1.089.305	12	90.775	13.532	.000
	Linearity	1.011.401	1	1.011.401	150.767	.000
	Deviation	77.904	11	7.082	1.056	.409
	Within Groups	469.587	70	6.708		
Total		1.558.892	82			

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) *deviation from linearity* sebesar 0,409 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel 12 Tabel Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.279	3.066		.417	.678		
X1	.759	.104	.621	7.279	.000	.363	2.753
X2	.409	.112	.310	3.638	.000	.363	2.753
a. Dependent Variabel : Y TOTAL							

Berdasarkan tabel output *coefficients*, nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 sebesar 0,363 lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF variabel X1 dan X2 menunjukkan $2,753 < 10$. Sehingga berdasarkan kriteria uji multikolinearitas, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan

kepengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*

Tabel 13 Tabel Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.195	1.877		-1.702	.093
X1	.112	.064	.309	1.746	.085
X2	-.005	.069	-.013	-.074	.941
a. Dependent Variabel : Abs_RES					

Berdasarkan output pada tabel di atas, nilai signifikansi (Sig.) variabel X1 sebesar 0,85 dan variable X2 sebesar 0.941 lebih besar dibanding tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria uji heteros kedastisitas dapat disimpul kan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model regresi.

Uji Parsial (t)

Tabel 14 Tabel Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.279	3.066		.417	.678
X1	.759	.104	.621	7.279	.000
X2	.409	.112	.310	3.638	.000
a. Dependent Variabel : Y.TOTAL					

Uji parsial dikatakan signifikan apabila memenuhi kriteria uji parsial yaitu apabila nilai probabilita (Sig.) uji t < tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil uji parsial pada variable Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai Sig. 0,000 < tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Artinya, variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. Selain itu, pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Sig. 0,000 < tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Artinya, variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan.

Regresi Linear Berganda

Hasil pada table diatas juga dapat diinterpretasikan secara matematis sebagai berikut:

$$Y = 1,279 + 0,759 X1 + 0,409 X2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 1,279 menunjukkan apabila variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bersifat konstan atau tetap, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,279 persen.
- Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,759 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,759 persen.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 15
Tabel Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1229534	2	614.767	149.325	.000
	Residual	329.357	80	4.117		
	Total	1.558.892	82			
a. Dependent Variabel : Y.TOTAL						
b. Predictors : (Constant) X2. TOTAL, X1. TOTAL						

- Uji simultan dikatakan signifikan apabila memenuhi kriteria uji simultan yaitu apabila nilai probabilita (Sig.) uji F < tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Berdasarkan hasil uji simultan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai probabilita variabel tersebut menunjukkan 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16
Tabel Koefisien Determinas (R^2)

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.888 ^a	.789	.783	202.903

- Nilai R^2 menunjukkan nilai 0,789 atau 78,9%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,9%, sementara 21,1% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam model analisis regresi kemungkinan besar berkontribusi pada sisa variasi ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Gaya Kepemimpinan $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 5\%$. Artinya, variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Zapira (2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. Hasil uji pengaruh yang dominan dengan melihat tabel nilai. Dimana secara parsial X1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai T tabel sebesar 3.625 dan nilai T hitung sebesar 1.98793 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini nilai signifikansi nya $0,000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 5\%$. Artinya, variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bagus Nugroho (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru. Hasil dari penelitian ini Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,032%. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,024 atau 2,4%. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,0%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, diketahui nilai variabel tersebut menunjukkan 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Siti Tayyibah (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 68,941 > t_{tabel} = 3,16$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dengan tingkat signifikansi 5%, Hal ini berarti terdapat variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor Kementerian Agama Tamiang Layang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Gaya Kepemimpinan nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} .
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana Lingkungan Kerja t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} dari t_{tabel} .

3. Secara keseluruhan (simultan) didapa pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai Fhitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) >Ftabel.
4. Hasil determinasi diperoleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat menunjukkan hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. "Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan. UNY.
- Ahmad, 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman".
- Andi Jusdiana, Mappamiring, Nuryanti. (2022). "Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Volume 3 Nomor 1".
- Arifuddin, Wang Lita, Sarkissian Chaterine, (2023) "*The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance*"
- Azis Setyawan, 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank X area Jakarta Selatan.
- Bagus Nugroho, 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru".
- Darmadi, 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.
- Dharma, 2019. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (EdisiRevisi). Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Diah dan Badur, 2018. "Validitas dan Reliabilitas Penelitian". Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Dolly Sitanggang, 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantot Pada PT. Air Jernih Pekanbaru, Riau. Universitas Islam Riau.
- Emron, Yohni, Imas, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Alfabeta. Bandung. Hal 95.
- Fivi, 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)".
- H. Zulkifli, 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatn Sipil Kabupaten Musi Rawas"
- Hadjar, Ibnu. (2019). "Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan. Jakarta : Raja Grafindo Persada."
- Husaini, 2018. "Metodologi Penelitian". Jakarta. BumiAkasara.
- Irvan, 2019. "Pengaruh Gaya Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) tbk Kantor Cabang Manado".
- Journal of Law*, 2021. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk".
- Kasmir, 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)". PT. Raja Grafindo Persada. Depok.

Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 2 (2024) 1062 – 1073 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i2.335

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2019. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia". Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masdar. (2020). "Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 7, Nomor 1. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia."
- Mashun, 2018. "Pengukuran Kinerja Sektor Publik" Makassar.
- Mejia, 2018. "Manajemen Kinerja" Radja. Surabaya.
- Moeherriono, 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta. Raja Grafindo Persada. Hal 389.
- Moh Alfian, 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pusat Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Blitar".
- Noe et al, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing, Buku 1 ed 6.
- Resyania, 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru".
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution, Sarman Sinaga, Dhoni Marwan, 2021 *"The Influence of Leadership Style, Organization Changes on Employee Performance With an Environment Work as an Intervening Variabel at PT. Bank Sumut Binjai Branch"*
- Ridwanel, 2018 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Layanan Akademik Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia".
- Rini Hapsah Sari, 2018. "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung. Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Rismawati dan Mattalata, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Refika Aditama.
- Sahrul, 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga (PKO). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sedarmayanti, 2018. "Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja". Bandung.
- Siagian, 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta. BumiAksara.
- Siti, 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang".
- Soetjipto, 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Expo.
- Sugiyono, 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D". Bandung.
- Sutarto, 2018. "Dasar-dasar Kepemimpinan". Gajah Mada University.
- Sutrisno, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Cetakke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Tanzeh, 2019. "Metodologi Penelitian Praktis" Yogyakarta. Teras.
- Widayati, 2019. "Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap
- Zapira, 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar