



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan

Linda Ayu^{1*}, Abu Bakar Dja'far²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p>Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance</p>	<p>This research aims to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Pamulang Branch, South Tangerang, partially and simultaneously. The type of research used in this research is quantitative research. The population used in this research was all employees. The sample used by the author in this research was 60 respondents. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken is the results of the questionnaire. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the t value of 7.282 (positive sign) and the significance level is $0.000 < 0.05$. Apart from that, the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 6.117 (positive sign) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance. This is confirmed by the results of the F test which shows a significance value of $0.000 < 0.05$. These findings show that the level of performance of PT Permodalan Nasional Madani Pamulang Branch employees is influenced by leadership style and work environment.</p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 7,282 (tanda positif) dan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,117 (tanda positif) dan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pada karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan

*Corresponding author.
E-mail: lindaayu0720@gmail.com

sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kenyamanan lingkungan kerja. Karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Simamora dalam Maya dan Victor (2015) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan dapat dikatakan tidak maksimal dalam bekerja. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang, dibutuhkan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya. Organisasi maupun perusahaan memiliki pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, semua gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan dan kebutuhan perusahaan.

Kepemimpinan yang baik dapat ditekankan pada dua hal yaitu, pemilihan kepemimpinan struktur inisiasi dimana pemimpin ini berorientasi pada tugas dan kepemimpinan struktur konsiderasi yang berorientasi pada hubungan perilaku baik antara atasan dan bawahan. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seseorang pemimpin merupakan penentu dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya. Masalah yang dihadapi pada gaya kepemimpinan perusahaan ini bahwa gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi belum optimal, yaitu kurang terjalannya hubungan profesional pemimpin dan bawahan sebagai mitra bekerja dan kurangnya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas. Yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi. Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka setiap perusahaan harus mengusahakan supaya faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedekimian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan terutama pengaruhnya terhadap kinerja. Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Terpenuhinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan secara parsial dan simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

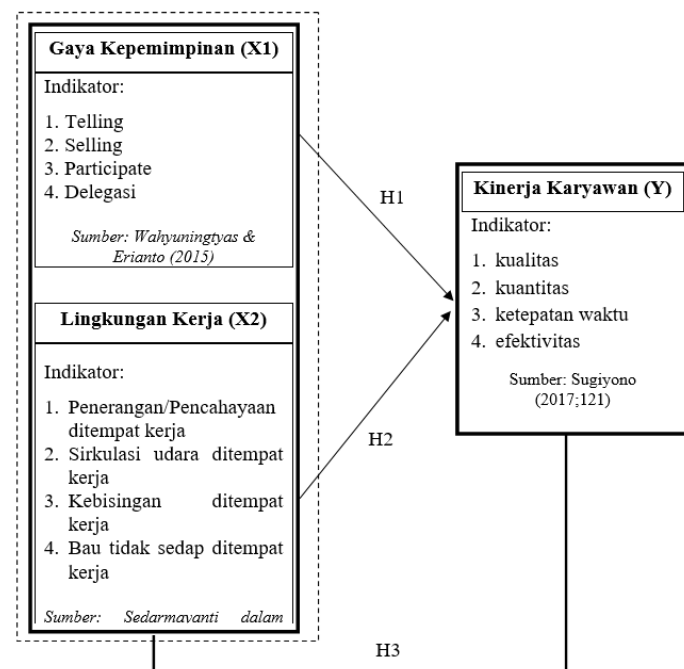
Menurut Robert dalam Denok Sunarsi (2018) "gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar". Menurut Tampubolon dalam Denok Sunarsi (2018) "gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya". Menurut Susanto (2016) "gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain". Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:76) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sementara menurut pendapat Afandi (2018:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerapan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan.

Kinerja Karyawan

Heryenzus & Lala (2018:15), “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada suatu periode tertentu, serta hasil yang diperoleh suatu organisasi atau perusahaan baik organisasi yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented yang dihasilkan dalam suatu periode waktu”. Menurut Pandi Afandi (2018:80) “kinerja adalah sejauh mana seseorang memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Menurut Prawirosentono (2017:481), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang
- H3: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2019:65) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang yang berada di Jl. Dr. Setiabudi No.90, RT.002/RW.012, Pamulang Tim., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Sampel ini digunakan jika jumlah populasi relative kecil yaitu kurang dari 100 orang. Dari uraian di atas, Teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 60 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan membangikan kuesioner tersebut kepada karyawan PT Permodalan Nasional Madani (responden) untuk diisi sesuai dengan fakta yang dirasakan responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.653	3.040		10.411	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.536	.074	.691	7.282	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan perhitungan data di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 31,653 + 0,536X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 31,653 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan X_1 bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 31,653. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,536 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,536.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.456	5.111		4.394	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.778	.127	.626	6.117	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Dari tabel di atas hasil perhitungan maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 22,456 + 0,778X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,643 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0 (nol) atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,456. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,778 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu-satunya maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,778.

Uji Analisis regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.722	4.672		5.291	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.389	.105	.501	3.691	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.324	.169	.261	1.923	.060

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,722 + 0,389X1 + 0,324X2$$

Persamaan ini dapat disimpulkan terdapat arah pengaruh positif Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- a. Constant (a) = 24,722 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,722 satuan.
- b. Koefisien (b1) = 0,389 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,389 satuan.
- c. Koefisien (b2) = 0,324 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,324.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,691. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,60-0,799.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,60-0,799.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.492	2.88968

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,60-0,799.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square*. Berikut disajikan dalam bentuk tabel pengujian koefisien determinasi :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.469	2.95608
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber : Data olahan spss 2023

Berdasarkan data di atas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,478 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,8%, sedangkan 52,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.382	3.18872
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber: Data olahan spss 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,392 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,2%, sedangkan 60,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.492	2.88968
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,509 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 50,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.653	3.040		10.411	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.536	.074	.691	7.282	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 7,282 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $7,282 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 1 di tolak dan H_a 1 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.456	5.111		4.394	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.778	.127	.626	6.117	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 6,117 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $6,117 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji f**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.220	2	247.110	29.593	.000 ^b
	Residual	475.964	57	8.350		
	Total	970.183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan gambar di atas diketahui nilai F hitung sebesar 29,593 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f hitung $29,593 > f$ tabel 3,159 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 31,653 + 0,536X_1$, artinya (a) konstanta sebesar 31,653 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap 31,653. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,536 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan sebesar satu-satunya maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,536. Dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,691, yang menunjukkan pengaruh "kuat" karena pada nilai interval 0,60-0,799. Serta nilai koefisien determinasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,8%, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $7,282 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin" dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,456 + 0,778X_2$, artinya nilai (a) atau konstanta

sebesar 22,456 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan bernilai 20,643. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,778 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,778. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,626, hal ini menunjukkan pengaruh yang “kuat” dikatenakan berada pada nilai interval 0,60-0,799. Nilai koefisien determinasi variabel Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai t hitung $6,117 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulita Silvia Suawah, Maryam Mangantar, Bode Lumanauw dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Usaha Saranajaya Manado” dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang dengan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 24,722 + 0,389X1 + 0,324X2$, artinya konstanta (a) atau konstanta 24,722 jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai tetap atau tidak ada perubahan maka nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 24,722 satuan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,714, hal ini menunjukkan pengaruh yang “kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,60-0,799. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9%, yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 50,9% terhadap Kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 49,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai f hitung $29,593 > 3,159$ dan nilai signifikan $,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh M. fathaan, M. Kasran, Suparni dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bumi Mineral Sulawesi.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $7,282 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $6,117 > t$ tabel 2,002 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung $29,593 > f$ tabel 3,159 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil keputusan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riema-Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183-196.
- Afandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya*

Manusia, 3(1), 91-102.

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., & Others. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bangkara, I., & others. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- Enterprise, J. (2018). *SPSS Komplet untuk Mahasiswa*. Elex Media Komputindo.
- Farhan, M., Kasran, M., & others. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 356-367.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
- Fauzan, M. A. (2022). pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69-71.
- Fauzi, A., & others. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Gistituati, N. (2023). *Psikologi Manajemen dan Kepemimpinan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Handoko, T. (2018). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Heriyanti, S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Hutahaean, W., & SE, M. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Ismail, J., & other. (2022). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Johannes, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Manday, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Permata, S. A., & Mujiati, N. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Disnakertrans Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2280-2307.
- Putra, P. A., Musadieg, M., & Mayoman, Y. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja: studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Rajak, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1).
- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap SPSS 26*. Elex Media Komputindo.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., & others. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Silitonga, P., & SE, M. (2020). Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. *Penebar Media Pustaka*.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., & Lumanauw, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sudiro, A., & Putri, O. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sule, E., & Saeful, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. Prenada Media.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: UGM press.
- Uno, H., & Nina Lamatenggo, S. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, S., & others. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.