



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA PROTEKSI MADANI JAKARTA

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MITRA PROTEKSI MADANI JAKARTA

Sofa Marwa¹, I Nyoman Marayasa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : desofamarwa@gmail.com ^{1*}, dosen00569@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 23-07-2025

Revised : 24-07-2025

Accepted : 26-07-2025

Published : 28-07-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and leadership style on employee performance partially but simultaneously at PT. Madani Protection Partners in Jakarta. The type of research used in this thesis is quantitative. This research uses primary data. The sample objects are employees of PT. Madani Protection Partners, with a population of 86 people using a saturated sample. data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation tests, determination tests, t tests, and f tests. In this test, SPSS version 26 software was used. The criteria for a hypothesis to be accepted or rejected are by comparing the calculated t value with the t table. If the calculated t value > t table, then H₀ is rejected and H_a is accepted. If the calculated t value < t table, then H₀ is accepted and H_a is rejected. Partially testing the hypothesis for the work environment variable (X₁) obtained a calculated t value > t table of 10.934 which was higher than the t table value (1.993) so that it could be stated that the influence of the work environment on performance was significant. Leadership style (X₂) obtained a calculated t value > t table of 7.864 which is higher than the t table value (1.993) so that it can be stated that the influence of leadership style on performance is significant. The results of simultaneous hypothesis testing with an F value of 68.441 and higher than the F_{table} value of 3.12. So it can be concluded that the work environment (X₁) and leadership style (X₂) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y).

Keywords: *Work Environment, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial namun simultan pada PT. Mitra Proteksi Madani di Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif, Penelitian ini menggunakan data primer. Objek sampel tersebut adalah karyawan PT. Mitra Proteksi Madani, dengan jumlah populasi 86 orang dengan menggunakan sampel jenuh. teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t, dan uji f. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Jika nilai t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai t hitung > t tabel



sebesar 10,934 yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} (1,993) sehingga bisa dinyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel sebesar 7,864 yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} (1,993) sehingga bisa dinyatakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis simultan dengan nilai F sebesar 68,441 dan lebih tinggi dari nilai F_{tabel} sebesar 3,12. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan usaha semakin ketat seiring dengan berjalannya waktu, dan persaingan ini terjadi di semua sektor usaha. Perkembangan lingkungan dan perilaku konsumen yang dinamis menyebabkan semakin beratnya tingkat persaingan, seperti halnya perkembangan teknologi yang begitu pesat menyebabkan perusahaan yang tidak mampu mengadopsi teknolog terkini dalam operasional akan kalah dalam bersaing (Respati dan Sukmana, 2022). Persaingan terjadi di semua sektor, termasuk asuransi dan diantaranya pada perusahaan pialang asuransi yaitu sebuah perusahaan yang memberikan jasa jasa keperantaraan kepada klien untuk penutupan asuransi dan untuk penanganan atas penyelesaian berbagai bentuk ganti rugi asuransi dan perusahaan ini bertindak untuk kepentingan pihak tertanggung (Awaloedin dan Winata, 2023).

Penentu kemampuan dalam bersaing adalah kinerja karyawan (Viswanathan, 2020), kemampuan karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan kemampuan dalam menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan menyebabkan kinerja perusahaan akan meningkat. Persaingan diantara perusahaan pialang asuransi terjadi semakin ketat seiring dengan semakin banyaknya pelaku usaha di bidang ini. Data yang menggambarkan jumlah perusahaan pialang asuransi mulai tahun 2010 s/d 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Perusahaan Pialang Asuransi di Indonesia Tahun 2010 sd 2021

Tahun	Jumlah Perusahaan	Persentase Pertumbuhan
2010	138	
2011	138	0,0%
2012	149	8,0%
2013	153	2,7%
2014	157	2,6%
2015	166	5,7%
2016	169	1,8%
2017	169	0,0%
2018	166	-1,8%
2019	160	-3,6%
2020	160	0,0%
2021	155	-3,1%
Rata-rata		1,1%

Sumber: Awaloedin dan Winata (2023)

Data di atas menunjukkan jumlah perusahaan pialang asuransi berfluktuasi, namun rata-rata mengalami kenaikan 1,1% selama 12 tahun sejak tahun 2010 s/d 2021. Informasi yang diperoleh dari data ini bahwa persaingan usaha semakin ketat karena jumlah usaha semakin banyak. Jumlah berfluktuasi menunjukkan bahwa terdapat perusahaan yang tidak mampu bersaing sehingga harus menutup usahanya karena kinerjanya kalah bersaing dengan perusahaan lainnya

**Tabel 1. 2 Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Mitra Proteksi Madani Jakarta**

Aspek Kinerja Karyawan	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Karyawan
Kualitas	Saya memiliki penge-tahuan yang tinggi terkait dengan tugas pekerjaan	14	48	16	52	30
	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	13	43.3	17	56.7	
Kuantitas	Pekerjaan yang saya lakukan sudah menca-pai target yang diten-tukan.	13	43.3	17	56.7	30
	Saya dapat menyele-saikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	15	50	15	50	
Hasil kerja	Saya mampu dan cepat dalam menerima in-struksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada	14	48	16	52	30
	Saya dapat mengha-silkan kinerja yang optimal dengan disertai penghematan biaya dan waktu	17	56.7	13	43.3	
Kemampuan bekerja sama	Saya membina hubu-ngan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	19	63.3	11	36.7	30
	Saya mudah beker-jasama dan memberikan saran, kritik atau masu-kan yang membangun untuk tim kerja dengan teman-teman pada bag-ian atau divisi yang sama.	14	48	16	52	
	Jumlah	119		121		
	Rata – rata	14.9	Setuju	15.1	Tidak Setuju	

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa presentase hasil pengamatan kinerja karyawan PT. Mitra Proteksi Madani Jakarta masih Tidak Setuju salah satunya dapat dilihat dari hasil pra survei karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya presentase karyawan terlihat pada indikator kualitas dan kuantitas sehingga mengindikasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan pihak perusahaan tidak tegas untuk memberikan sanksi atau peringatan kepada karyawan

Tabel 1. 3 Data Lingkungan Kerja PT. Mitra Proteksi Madani Jakarta

Kebutuhan Fisik	Tahun 2023
Meja	60 unit
Kursi	80 unit
AC	15 unit
PC/Komputer	15 unit
Laptop	58 unit
CPU	15 unit
Printer	9 unit
Mesin Fotokopi	1 unit
Telfon	12 unit
Speaker	1 unit
Proyektor	1 unit
Lemari Arsip	2 unit

Sumber: Data sekunder perusahaan, 2023.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran dalam bekerja, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan pada perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan



berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Disatu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Peneliti memperoleh data primer yang didapatkan dengan melakukan pra survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT Mitra Proteksi Madani Jakarta. Berikut ini adalah data pra survei terkait gaya kepemimpinan di PT Mitra Proteksi Madani Jakarta:

Tabel 1. 4 Pra Survei Gaya Kepemimpinan PT. Mitra Proteksi Madani Jakarta

Aspek Gaya Kepemimpinan	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Karyawan
Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu	Pemimpin mampu menjelaskan perintah kepada bawahannya	13	43.3	17	56.7	30
	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	10	33.3	20	66.7	30
Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	Pemimpin dapat menempatkan diri saat memerintah bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi sehingga tidak menimbulkan rasa tegang dalam perusahaan	15	50	15	50	30
	Pemimpin memiliki sikap tegas saat memberikan pengarahannya dan perintah melakukan pekerjaan pada karyawan	15	50	15	50	30
Hubungan kerja	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar, tingkat ke-disiplinan manajer dalam memberikan contoh yang benar bagi bawahannya	13	43.3	17	56.7	30
	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya	12	40	18	60	30
Pemimpin berorientasi pada prestasi	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	15	50	15	50	30
	Pemimpin ditempat saya bekerja memberikan pekerjaan yang menantang kepada karyawan	20	66.7	10	33.3	30
Jumlah		113		127		
Rata-Rata		14.1	Setuju	15.9	Tidak Setuju	

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3, yaitu pra survei terhadap 30 karyawan pada PT. Mitra Proteksi Madani Jakarta menunjukkan bahwa dibawah 38.3% karyawan merasa pemimpin dalam mendelegasikan tugas dan waktu masih kurang baik, 50% wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, 41.7% pemimpin belum mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan



perusahaan berjalan dengan lancar, 58.3% karyawan merasa pemimpin hanya berorientasi pada prestasi

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan dijelaskan oleh (Pratama, et al., 2023) adalah hasil dari pekerjaan dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Penilaian terhadap kinerja karyawan didasarkan pada spesifikasi pekerjaan yang seharusnya ditangani oleh karyawan. Pengertian yang relatif sama juga dinyatakan oleh (Hajjah dan Marayasa, 2021; Pratama dan Syamsudin, 2022) yang menjelaskan bahwa penilaian terhadap kinerja untuk setiap bagian adalah berbeda-beda, namun didasarkan pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas dan memenuhi kuantitas yang ditetapkan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagaimana dijelaskan oleh (Pratama et al., 2023) adalah segala hal baik secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pendapat ini menekankan bahwa semua yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja adalah gambaran dari lingkungan kerja, dan bisa berbentuk fisik maupun non fisik

3. Gaya Kepemimpinan

Pemahaman mengenai gaya kepemimpinan (Rukmana, et al., 2021) yaitu sebagai cara atau gaya yang dipilih oleh pemimpin dalam mengarahkan anak buahnya guna mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dalam pengertian ini lebih mengarah pada perilaku pemimpin sehubungan dengan upaya mencapai tujuan yang digunakan untuk menggerakkan karyawan yang ada di bawahnya. Gaya Kepemimpinan (Setiana, 2022): mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku seseorang atau bawahannya. Kepemimpinan memiliki peran sebagai kekuatan yang dapat mendorong, mengkoordinasi serta memotivasi organisasi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang memiliki arti adalah seseorang yang menggunakan wewenang dalam mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagaimana pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam memengaruhi bawahannya dalam bekerja sama agar dapat mencapai tujuan organisasi (Dinanti & Risal, 2023). Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana seorang pemimpin dilihat oleh bawahannya atau seseorang yang sedang mengamati dari luar

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap prestasi kerja



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen
a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

Kode	Pernyataan	Validitas lingkungan kerja		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
x21	Saya merasa suasana tempat bekerja yang tenang dapat meningkatkan konsentrasi karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,736	0,227	Valid
x22	Saya merasa Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	0,480	0,227	Valid
x23	Saya merasa kondisi tempat bekerja yang baik membuat karyawan nyaman melakukan aktifitasnya	0,845	0,227	Valid
x24	Saya merasa kerja sama antar unit atau bagian dalam satu organisasi untuk tujuan yang sama dan tidak saling melempar tanggung jawab	0,759	0,227	Valid
x25	Saya merasa hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	0,853	0,227	Valid
x26	Saya merasa pimpinan, karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan	0,848	0,227	Valid
x27	Saya merasa suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,722	0,227	Valid
x28	Saya merasa penerangan atau cahaya di tempat kerja sudah memadai	0,756	0,227	Valid
x29	Saya merasa kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	0,746	0,227	Valid
x210	Saya merasa data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas cukup mendukung	0,807	0,227	Valid

Sumber: Lampiran 3

Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja melibatkan sepuluh pernyataan dengan nilai r_{hitung} berada antara 0,480 – 0,853. keseluruhan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} , dan hasil ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan valid

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Kode	Pernyataan	Validitas gaya kepemimpinan		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
x11	Pimpinan selalu memberikan instruksi yang jelas dan karyawan hanya mengikuti tanpa adanya diskusi	0,601	0,227	Valid
x12	Semua kebijakan dan prosedur dalam perusahaan ditentukan sepenuhnya oleh pimpinan	0,597	0,227	Valid
x13	Saya merasa keputusan yang dibuat oleh pimpinan tidak perlu dipertanyakan lagi	0,461	0,227	Valid
x14	Pimpinan sering memberikan beban kerja tambahan demi mencapai prestasi yang lebih tinggi	0,524	0,227	Valid
x15	Saya merasa pimpinan selalu mendorong karyawan untuk bekerja keras tanpa mempertimbangkan keterbatasan	0,512	0,227	Valid
x16	Pimpinan selalu berfokus pada pencapaian tanpa memberikan apresiasi lebih	0,441	0,227	Valid
x17	Pimpinan lebih menghargai karyawan yang mampu mencapai prestasi, sementara karyawan lain kurang diperhatikan	0,338	0,227	Valid
x18	Pimpinan ditempat saya bekerja senantiasa memberikan target yang realistis (masuk akal) dalam suatu pekerjaan	0,500	0,227	Valid
x19	Saya merasa tugas yang diberikan oleh pimpinan selalu sesuai dengan tanggung jawab saya dalam pekerjaan	0,474	0,227	Valid
x110	Pimpinan mampu mendelegasikan tugas dengan jelas kepada anggota tim sesuai dengan kompetensi masing-masing	0,522	0,227	Valid

Sumber: Lampiran 3

Pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan melibatkan sepuluh pernyataan dengan nilai r_{hitung} berada antara 0,338 – 0,601. keseluruhan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} ,



dan hasil ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Pernyataan	Validitas kinerja		
		r_{hitung}	r_{tabel}	Simpulan
y01	Saya selalu mencapai target kuantitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,829	0,227	Valid
y02	Saya sering menerima apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja yang telah saya capai	0,507	0,227	Valid
y03	Saya mampu bekerja di bawah tekanan dan tetap menghasilkan pekerjaan yang baik	0,773	0,227	Valid
y04	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0,739	0,227	Valid
y05	Saya mampu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	0,846	0,227	Valid
y06	Saya mampu menangani beban kerja yang lebih banyak dibandingkan rekan kerja lainnya	0,551	0,227	Valid
y07	Saya sering mencapai atau melebihi target kuantitas yang ditetapkan oleh atasan	0,790	0,227	Valid
y08	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan dalam satu tim	0,821	0,227	Valid
y09	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama	0,852	0,227	Valid
y10	Saya sering membantu anggota tim yang mengalami kesulitan	0,832	0,227	Valid

Sumber: Lampiran 3

Pengujian terhadap variabel kinerja karyawan melibatkan sepuluh pernyataan dengan nilai r_{hitung} berada antara 0,507 – 0,852. keseluruhan nilai r_{hitung} lebih tinggi dari nilai r_{tabel} , dan hasil ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Jawaban Responden

No	Variabel Penelitian	Reliabilitas		
		<i>Cronbach alpha</i>	Nilai kritis	Kriteria
1	Lingkungan Kerja	0,938	0.60	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan	0,816		Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,939		Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan nilai *cronbach alpha* untuk tiga variabel penelitian, yaitu: variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,938, gaya kepemimpinan dengan nilai 0,816, dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0,939. Keseluruhan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai kritis *cronbach alpha* (0.60). Hal ini berarti jawaban responden dinyatakan reliabel. Untuk itu, jawaban responden bisa dipercaya karena jawaban responden dinilai memiliki konsistensi yang baik



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Uji Normalitas dengan Statistik One-Samples Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46043903
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173 ^c

Sumber: Lampiran 6

Dalam pengujian kolmogorov smirnov, pengujian didasarkan pada nilai asymp. Sig. (2 tailed). Nilai asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,173 dan dinyatakan normal jika lebih besar dari 0,05. Berdasarkan temuan pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas data bisa terpenuhi

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas dengan ilai VIF

Kode	Variabel penelitian	Varian Inflation Factor
X ₁	Lingkungan kerja	2,045
X ₂	Gaya kepemimpinan	2,045

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisa varian inflation factor regresi, nilai VIF variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan masing-masing sebesar sebesar 2,045. Berdasarkan ketentuan pengujian nultikolinieritas bahwa nilai VIF di bawah 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas penelitian

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.15
Uji Heterokedastisitas Menggunakan Korelasi Spearman

Kode	Variabel penelitian	Korelasi spearman	Sig.	Keterangan
X ₁	Lingkungan kerja ↔ absolute residual	0,046	0,699	Tidak terjangkit heterokedastisitas
X ₂	Gaya kepemimpinan ↔ absolute residual	0,065	0,587	Tidak terjangkit heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 7.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai sig. korelasi rank spearman antara lingkungan kerja dan abosolute residual sebesar 0,699 nilai sig. korelasi rank spearman antara gaya kepemimpinan dan abosolute residual sebesar 0,587. Nilai sig korelasi setiap variabel bebas dengan nilai absolute residual di atas 0,05, artinya bahwa variabel bebas penelitian: lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap nilai residual. Untuk itu, bisa dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.24
Koefisien Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,696	,280	
	Lingkungan Kerja	,553	,089	,622
	Gaya Kepemimpinan	,294	,124	,237

Sumber: Lampiran 8

Adapun nilai koefisien tersebut adalah: konstanta (0,696), lingkungan kerja (0,553) dan gaya kepemimpinan (0,294). Berdasarkan pada nilai koefisien regresi tersebut, maka persamaan disusun sebagai berikut:

- Berdasarkan pada persamaan tersebut, bisa dijelaskan bahwa keseluruhan variabel bebas penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif artinya bahwa ketika penilaian terhadap variabel bebas tinggi maka menyebabkan kenaikan kinerja dan ketika penilaian terhadap variabel bebas rendah menyebabkan penurunan kinerja
- Berdasarkan pada nilai koefisien setiap regresi, diketahui bahwa koefisien lingkungan kerja dengan nilai paling tinggi, dan bisa diartikan bahwa lingkungan kerja adalah variabel yang lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan variabel gaya kepemimpinan

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
Koefisien Korelasi Simultan (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,809 ^a	,655	,645

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan output regresi linier berganda, nilai R sebesar 0,809 artinya bahwa secara statistik terdapat hubungan yang sangat kuat antara keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan hubungan tersebut termasuk sangat kuat karena dengan nilai korelasi antara 0,800 – 1,00. Untuk itu, bisa dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas penelitian (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) dengan kinerja karyawan di PT MPM.

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Simultan (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,809 ^a	,655	,645

Sumber: Lampiran 8

Semakin tinggi nilai koefisien determinasi berarti semakin besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT MPM. Berdasarkan output regresi linier berganda, nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah sebesar 0,655 artinya bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 65,5% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai pengaruh tersebut maka bisa dinyatakan bahwa kedua variabel bebas penelitian memiliki pengaruh relatif besar terhadap kinerja karyawan



6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Pengujian Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Variabel penelitian	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	10,934	1,993	Berpengaruh Positif

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian di atas, bisa dijelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT MPM. Temuan ini bisa dijelaskan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja menyebabkan perubahan kinerja karyawan di PT MPM

Tabel 4.26
Pengujian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Variabel penelitian	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	7,864	1,993	Berpengaruh Positif

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian di atas, bisa dijelaskan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT MPM. Temuan ini bisa dijelaskan bahwa setiap perubahan penilaian terhadap gaya kepemimpinan menyebabkan perubahan kinerja karyawan di PT MPM

Tabel 4.27
Pengujian Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Variabel penelitian	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	66.441	3.12	Berpengaruh Positif

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil pengujian di atas, bisa dijelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT MPM. Temuan ini bisa dijelaskan bahwa setiap perubahan penilaian terhadap kemampuan dan lingkungan kerja menyebabkan perubahan kinerja karyawan di PT MPM

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,083 + 0,704X_1$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan karena nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 10,934 lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,993. Hasil ini menunjukkan penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT MPM.
2. Gaya kepemimpinan (X_2) terbukti berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,928 + 0,845X_2$. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan karena nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 7,864 lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,993. Hasil ini menunjukkan penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT MPM.
3. Lingkungan kerja (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung}



sebesar 68,441 dan lebih tinggi dari nilai Ftabel sebesar 3,12 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan di PT MPM adalah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Kasmir, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Safitri, L., & Herawati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan Volume 2 ISSUE 2*.
- Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* .
- Afandi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Zanafa Publishing*.
- Aldianto, K. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG. *JURNAL BSINIS MAHASISWA*.
- Anggriani, Y., & Nursiti. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*.
- Aziz, A. M. (2019). Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Perbankan Vol. 6 No. 1* .
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 40-58.
- Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Dinanti, A. A., & 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) Vol.2, No.1*.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu 1*.
- Fitria, H. (2019). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Vol. 4 No. 2*.
- Fitriani, Z. R. (t.thn.). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Vol. 4 No. 2 (2022) hlm. 075-088*.
- H.A , I., Kessi, A. M., Tajuddin , I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Husaini. (2019). MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*.
- Kasmir, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.



- Khoeriyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja . *Journal Economics and Management (JECMA)*.
Linda. (t.thn.).
- Logahan, J. M. (2022). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA . *BINUS REVIEW*.
- Maisharah, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Risetidan E-Jurnal ManajemeniInformatika Komputer*.
- Mulyono, A. (2019). Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan Vol. 6 No. 1*.
- Nursiti. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA). Vol. 10 No. 1*.
- Putri, K. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5*.
- Putri, K. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5*.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciwati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5*.
- Safitri, L., & Herawati, H. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PURWOREJO. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 2 ISSUE 2*.
- Sari, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Risetidan E-Jurnal ManajemeniInformatika Komputer. Vol. 9 No.2*.
- Sulistyaningsih, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna. Vol. 2 No. 2*.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Jurnal Inovasi, 1-18*.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . *ADAARA (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Volume. 24 Issue 4, 743-749*.