



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT. GUARDIAN PHARMATAMA
CITEUREUP KABUPATEN BOGOR**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT
ON PERFORMANCE AT PT. GUARDIAN PHARMATAMA CITEUREUP
BOGOR DISTRICT***

Shafa Nabilah¹, R.R Mardiana Yulianti²

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

Email : shaffana27@gmail.com¹ *, dosen00155@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025
Revised : 09-02-2025
Accepted : 11-02-2025
Published: 13-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance both partially and simultaneously. In this study, the method used is associative quantitative. The sampling technique used a saturated sample of 85 respondents. The data collection methods in this study used observation, interviews, and questionnaires. The data analysis techniques used in this study include data instrument tests and classical assumption tests. The quantitative data analysis techniques employ simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, and determination correlation. Hypothesis testing uses t-tests and F-tests processed with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 26 software. The analysis results show: Leadership style partially has a positive effect on employee performance with the simple linear regression equation $Y = 19.959 + 0.549X_1$, a correlation coefficient value of 0.638 indicating a strong relationship level, and a coefficient of determination of 40.7% indicating that performance is influenced by leadership style by 40.7%. This is evidenced by the t-test where the calculated t value > table t value ($7.555 > 1.989$) and supported by the p-value < Sig.0.05 or significance < 0.05 ($0.001 < 0.05$). The work environment partially has a positive effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y = 13.601 + 0.683X_2$, a correlation coefficient value of 0.706 indicating a strong relationship level, and a coefficient of determination of 0.449 indicating that employee performance is influenced by compensation by 44.9%. This is evidenced by the t-test where the calculated t value > table t value ($9.086 > 1.989$) and supported by the p-value < Sig.0.05 or significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the study show that leadership style and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance, as indicated by the multiple linear regression equation $Y = 4.945 + 0.131 X_1 + 0.720 X_2$. The correlation coefficient value of 0.722 indicates a strong relationship, and the coefficient of determination of 52.1% means that performance is influenced by leadership style and work environment by 52.1%, while the remaining 47.9% is influenced by other factors not studied. This is evidenced by the hypothesis test results, which obtained an F-calculated value > F-table ($44.518 > 3.11$) and was reinforced by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Performance



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 85 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data ini menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, korelasi determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F yang diolah dengan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 26. Hasil analisis menunjukkan: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,959 + 0,549X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 40,7% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 40,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($7,555 > 1,989$) dan diperkuat oleh nilai p value $<$ Sig.0,05 atau signifikansi $<$ 0,05 ($0,001 <$ 0,05). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,601 + 0,683X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,449 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 44,9%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9,086 > 1,989$) dan diperkuat nilai p value $<$ Sig.0,05 atau nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 4,945 + 0,131 X_1 + 0,720 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 52,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($44,518 > 3,11$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 <$ 0,05). Dengan demikian terbukti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

“Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi” (Aisah & Yuliana, 2022). Kinerja karyawan tentu mempengaruhi pencapaian tujuan dari bisnis perusahaan tersebut. Jika karyawan berkinerja dengan buruk tentu berdampak pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, kinerja karyawan harus diperhatikan ketika berproses untuk mengembangkan perusahaan yang maksimal.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan pada PT. guardian pharmatama
Periode 2021-2023

Tahun	Target Pencapaian (unit)	Realisasi (unit)	Target (%)	Persentase Pencapaian (%)	Persentase Belum Tercapai (%)
2021	330.000.000	302.000.000	100%	91,52%	8,48%
2022	350.000.000	327.500.000	100%	93,57%	6,43%
2023	370.000.000	335.480.000	100%	90,67%	9,33%

Sumber: PT. Guardian Pharmatama



Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. Guardian Pharmatama, bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2021 – 2023 masih belum mencapai target, kondisi ini dapat dilihat bahwa ada indikasi kinerja karyawan yang tidak stabil di setiap tahunnya. Dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama

Tabel 1.2
Gaya kepemimpinan
Periode 2021-2023

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Pengambilan Keputusan					
1.	Pimpinan mengikutsertakan para bawahannya untuk memberikan saran dan ide yang dimiliki	11	25,58%	32	74,42%
Kemampuan Memotivasi					
2.	Pemimpin memberikan apresiasi atas kinerja dan pencapaian karyawan	18	41,86%	25	58,14%
Kemampuan Komunikasi					
3.	Pimpinan berusaha menciptakan kerjasama yang serasi antara atasan dengan bawahan	15	34,88%	28	65,12%
Kemampuan Mengendalikan Bawahan					
4.	Pemimpin memberikan pembagian tugas yang jelas dan tidak membungkam	13	30,23%	30	69,77%
5.	Pimpinan selalu mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan	25	58,14%	18	41,86%

Sumber: Pra Survey karyawan pada PT. Guardian Pharmatama

Pada Tabel 1.2 menunjukkan terdapat pernyataan tentang “Pimpinan mengikutsertakan para bawahannya untuk memberikan saran dan ide yang dimiliki” dengan jawaban “Setuju” sebanyak 11 orang atau 25,58% dan jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 32 orang atau 74,42%. Bahwa mayoritas karyawan menyatakan pimpinan cenderung kurang melibatkan karyawan dalam memberikan saran dan ide, melakukan musyawarah dengan para bawahan, tidak menumbuhkan loyalitas dan partisipasi pada karyawan. Artinya gaya kepemimpinan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Gambaran awal dari hasil pra survey ini dapat menjadi indikasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan determinan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Peran pemimpin yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu gaya kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam rasa puas karyawan dalam bekerja

Tabel 1.3
Lingkungan kerja
Periode 2021-2023

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Suasana Kerja					
1.	Pencapaian yang cukup pada saat bekerja	15	34,88%	28	65,12%
2.	Suasana kerja di tempat kerja tidak bisung	13	30,23%	30	69,77%
Hubungan Dengan Rekan Kerja					
3.	Hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat terbuka	14	32,56%	29	67,44%
4.	Keamanan dalam bekerja	17	39,53%	26	60,47%
Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja					
5.	Peralatan yang memadai dan terpelihara dengan baik	15	34,88%	28	65,12%

Sumber: Pra Survey karyawan pada PT. Guardian Pharmatama



Pada Tabel 1.3 menunjukkan terdapat pernyataan tentang “Suasana kerja di tempat kerja tidak bising” dengan jawaban “Setuju” sebanyak 13 orang atau 30,23% dan jawaban “Tidak Setuju” sebanyak 30 orang atau 69,77%. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja di PT. Guardian pharmatama belum sesuai dengan harapan karayawannya. Dalam hal ini PT. Guardian pharmatama belum menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dikarenakan suara bising yang mengganggu aktivitas dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinierita sini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019: 139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda yang berbeda merupakan strategi faktual yang digunakan untuk menemukan kondisi kekambuhan yang berguna untuk mengantisipasi nilai variabel dependen mengingat sisi positif dari faktor bebas dan



mencari potensi kesalahan serta membedah hubungan antara satu variabel lingkungan dengan faktor otonom bersama.

e. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan valid jika r hitung > r tabel
1	Butir Pernyataan 1	0,582	0,2133	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,535	0,2133	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,504	0,2133	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,684	0,2133	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,528	0,2133	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,654	0,2133	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,702	0,2133	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,717	0,2133	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,68	0,2133	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,602	0,2133	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, terlihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel yaitu diatas 0,2133, dengan begitu dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan valid jika r hitung > r tabel
1	Butir Pernyataan 1	0,357	0,2133	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,744	0,2133	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,78	0,2133	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,744	0,2133	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,674	0,2133	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,663	0,2133	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,776	0,2133	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,691	0,2133	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,789	0,2133	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,801	0,2133	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024



Berdasarkan tabel 4.11 diatas, terlihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel yaitu diatas 0,2133, dengan begitu dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan valid jika r hitung > r tabel
1	Butir Pernyataan 1	0,74	0,2133	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,811	0,2133	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,728	0,2133	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,726	0,2133	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,785	0,2133	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,726	0,2133	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,729	0,2133	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,714	0,2133	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,733	0,2133	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,801	0,2133	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, terlihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai r-hitung diatas r-tabel yaitu diatas 0,2133, dengan begitu dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,600. Dari data yang sudah diperoleh pada tabel 4.13 *Reliabilitas Statistics*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,783 > 0,600. Maka, dapat disimpulkan bahwa kuesioner indikator gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,600. Dari data yang sudah diperoleh pada tabel 4.14 *Reliabilitas Statistics*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882 > 0,600. Maka, dapat disimpulkan bahwa kuesioner indikator lingkungan kerja (X2) dinyatakan reliabel

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

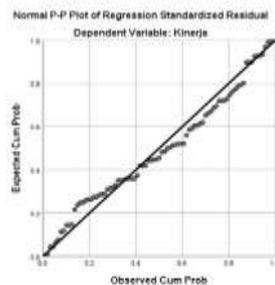
Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024



Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,60. Dari data yang sudah diperoleh pada tabel 4.15 *Reliabilitas Statistics*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,889 > 0,600$. Maka, dapat disimpulkan bahwa kuesioner indikator kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Gambar 4.2
Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan grafik normalitas pada gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji P-Plot adalah normal.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.21551844	3.21551844	3.21551844
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.093	.093
	Positive	.090	.090	.090
	Negative	-.093	-.093	-.093
Test Statistic		.093	.093	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c	.068 ^c	.068 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.16 diatas, dapat diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,068 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas terdistribusi normal dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics				
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.872	3.520		4.255	.000	6.854	18.890					
	Gaya Kepemimpinan	.250	.103	.232	1.937	.056	-.055	.405	.618	.289	.148	.407	2.458
	Lingkungan Kerja	.510	.116	.527	4.398	.000	.279	.740	.726	.437	.336	.407	2.458

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-



masing variabel menunjukkan hasil $0,407 > 0,1$ dengan nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan hasil $2.458 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel dependen dalam penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.223 ^a	.050	.027	2.13973	.050	2.153	2	82	.123	1.973

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan uji autokorelasi 4.19 diatas, dapat diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.973. berdasarkan pada kriteria pedoman uji autokorelasi Durbin-Watson angka tersebut berada diantara kriteria 1,550 – 2,460. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.20 berikut, diperoleh nilai sig pada variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar $0,721 > 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar $0,118 > 0,05$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glesjer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi

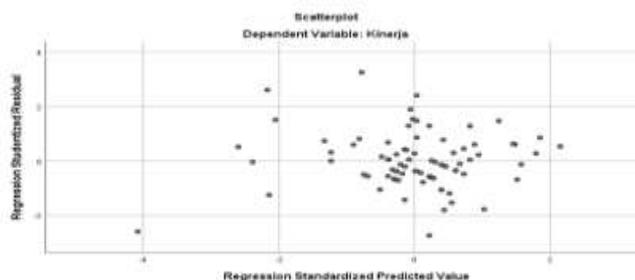
Tabel 4.20
Hasil Uji Glesjer
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.278	1.989		3.156	.002
	Gaya Kepemimpinan	.024	.068	.060	.358	.721
	Lingkungan kerja	-.120	.076	-.267	-1.579	.118

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024



Berdasarkan gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Gaya Kepemimpinan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.959	2.929		7.055	.000
Gaya Kepemimpinan	.649	.073	.638	7.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19,959 + 0,549X_1$$

Dimana X_1 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 19,959$

Artinya, nilai (a) atau konstanta sebesar 19,959 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat maka Kinerja (Y) akan tetap bernilai 19,959. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,594 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,549 satuan

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Lingkungan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.601	3.051		4.458	.000
Lingkungan kerja	.683	.075	.706	9.086	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.22 tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,601 + 0,683X_2$$

Dimana X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 13,601$

Artinya, nilai (a) atau konstanta sebesar 13,601 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat maka Kinerja (Y) akan tetap bernilai 13,601. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,683 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang



searah, artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,683 satuan.

Tabel 4.23
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	12,872	3,026	4,256	,001
	Gaya Kepemimpinan	,200	,103	,232	,1937
	Lingkungan kerja	,510	,116	,527	,4,398

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.24 diatas, dapat diperoleh estimasi pada persamaan berikut: $Y = 12,872 + 0,200X_1 + 0,510X_2 + e$

Dengan hasil estimasi pada persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 12.872 dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang searah terhadap Kinerja. Hal ini dapat menegaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan.
- b. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,200. Hal ini dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan Kinerja.
- c. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,510. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berperan penting dalam peningkatan Kinerja.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.638 ^a	.407	.400	3.596	.407	57.079	1	83	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.25 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 yang berada di antara nilai 0,600 s/d 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 0,638 atau 63,8%



Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.706 ^a	.499	.493	3.308	.499	82.548	1	83	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.26 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 yang berada di antara nilai 0,600 s/d 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 0,706 atau 70,6%.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.722 ^a	.521	.509	3.254	.521	44.518	2	82	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.27 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 yang berada di antara nilai 0,600 s/d 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 0,722 atau 72,2%.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.400	3.596

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.28 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,407. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 40,7% dan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini



Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.493	3.308

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,449. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.509	3.254

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,521. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.959	2.829		7.055	.000
	Gaya Kepemimpinan	.549	.073	.638	7.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,555 > 1,989) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.601	3.051		4.458	.000
	Lingkungan kerja	.683	.075	.706	9.086	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024



Berdasarkan tabel 4.32 diatas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel ($9,086 > 1,989$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.054	2	471.527	44.518	.000 ^b
	Residual	868.523	82	10.592		
	Total	1811.576	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel ($44,518 > 3,11$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Guardian Pharmatama Citeureup Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,959 + 0,549X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,638 artinya kedua variabel berpengaruh kuat yaitu sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,407. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 40,7% dan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,555. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,989. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung > t tabel ($7,555 > 1,989$). Dilihat dari kriteria pengujian hipotesis dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guardian Pharmatama.
2. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,601 + 0,683X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,706 artinya kedua variabel berpengaruh kuat yaitu sebesar 70,6% dan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,449. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 9,086. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,989. Dari nilai tersebut, terlihat



bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($9,086 > 1,989$). Dilihat dari kriteria pengujian hipotesis dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guardian Pharmatama.

3. Penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi berganda $Y = 12,872 + 0,200X_1 + 0,510X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 atau 72,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Pada besarnya diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,521. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Pada hasil uji F bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 44,518. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel distribusi dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,11. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($44,518 > 3,11$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama
- Aisah, R. P., & Yuliana, R. R. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37> Alfabeta.
- Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus untuk ekonomi dan bisnis*. Alfabedia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Busro, M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fauzi, S. and D. S. F. E. B. U. B. S. I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, vol 1(4), 104–118.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan



Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesyia*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v6i1.897>
- Hadari, Nawawi (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Indayani, L. (2018). *Pengantar manajemen*.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Malhotra, N. K. (2018) ‘Marketing Research: An Applied Orientation - Naresh K. Malhotra’, p. 882.
- Marlina, N., Kartini, I., & Rahmansyah, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 2076–2090.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Santoso, S. (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). *Jurnal Arastirma*, 2(2), 158. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23167>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Sriwijaya, U. (2018). 267823741. 1, 33–48.
- Sudjana. 2016. Metoda Statistika. Bandung: PT Tarsito Bandung.
- Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
- Syamsuddin, A. Maulana dan R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Label Kabupaten Tangerang. *Jorapi*, 2(1), 700–708.