



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUHA MADANI  
SYARIAH KOTA TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DUHA MADANI SYARIAH  
TANGERANG CITY***

**Ika Astiza Putri<sup>1</sup>, Santi Octavianti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [astizaika29@gmail.com](mailto:astizaika29@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01982@unpam.ac.id](mailto:dosen01982@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Article Info**

Received : 20-02-2025  
Revised : 22-02-2025  
Accepted : 24-02-2025  
Published: 28-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at PT Duha Madani Syariah Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated samples and obtained a sample in this study totaling 65 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 18.586 + 0.574X_1$ , the correlation value of 0.551 means that the two variables have a moderate level of relationship. The coefficient of determination is 30.4%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or (5.243, > 1.998). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that there is a significant effect of leadership style on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 21.479 + 0.377X_2$  correlation value of 0.698, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The correlation value of 0.698 means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 48.7%. Hypothesis testing obtained  $t_{count} > t_{table}$  or (7.739 > 1.998). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, meaning that there is a significant effect of the work environment on employee performance. Leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 14.323 + 0.256X_1 + 0.306X_2$ . The correlation value of 0.728 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. Nilai koefisien determinasi sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (35,014 > 3,15). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect of leadership style and work environment on employee performance*

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

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam



penelitian ini berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,586 + 0,574X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,551 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 30,4%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,243, > 1,998). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,479 + 0,377X_2$  nilai korelasi sebesar 0,698 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (7,739 > 1,998). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,323 + 0,256X_1 + 0,306X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,728 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (35,014 > 3,15). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor keuangan syariah juga menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, perusahaan ini dituntut untuk menjaga keseimbangan antara profitabilitas dan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Untuk itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Tantangan yang dihadapi meliputi peningkatan kualitas SDM, adaptasi terhadap perkembangan industri keuangan syariah, serta penerapan teknologi dalam layanan keuangan.

Selama ini, usaha peningkatan kinerja lebih mengutamakan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dan sangat penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawannya, karena tingkat kinerja karyawan akan dapat memengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang.



**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang Tahun 2021-2023**

No.	Aspek	Target	Realisasi Hasil Pencapaian		
			2021	2022	2023
1	Tingkat Kehadiran	100%	98,20%	94,76%	96,40
2	Pelaksanaan Tugas	100%	92,70%	85,52%	90,64%
3	Tindak Lanjut Penanganan Komplain	100%	95,60%	95,20%	96,02%
4	Kepuasan Pelanggan	100%	96,02%	94,67%	95,80%
5	Tanggung Jawab	100%	88,92%	87,64%	90,89%

Sumber: PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang

No	Tahun	JHK	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi					Total
				Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Terlambat	
1	2021	280	60	3	3	4	3	2	15
2	2022	280	63	14	4	8	4	5	35
3	2023	280	65	6	2	4	3	10	25

Sumber: PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang

Dari hasil absensi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang tidak hadir karena izin 3 orang dengan, 3 karyawan yang sakit, tanpa keterangan 3 dan terlambat 2 karyawan ditahun 2021, di tahun 2022 jumlah karyawan 63 orang, absensi karyawan yang tidak hadir karna izin 14 orang, sakit 4 orang, tanpa keterangan 4 orang, terlambat 5 orang karyawan di tahun 2022. Di tahun 2023 jumlah karyawan 65 orang dapat dilihat terdapat karyawan yang tidak hadir karena izin 6 orang, sakit 2 orang, tanpa keterangan 3 orang, terlambat 10 orang karyawan. Keterangan izin dengan catatan alasan keperluan keluarga, keperluan administrasi kendaraan dan keperluan pribadi lainnya. Keterangan alpa/tanpa keterangan dengan catatan alasan kesiangan dan permasalahan kendaraan. Keterangan terlambat dengan catatan alasan kesiangan, macet lalu lintas dan kehujanan. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang masih kurang maksimal, dan tentu saja hal ini berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan

PT Duha Madani Syariah merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan Hukum Republik Indonesia dan telah memiliki izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tanggal 21 April 2021 sebagai Penyelenggara layanan jasa keuangan berdasarkan prinsip Syariah yang mempertemukan Pemberi Pembiayaan dengan Penerima Pembiayaan dalam rangka melakukan akad pembiayaan secara digital

Permasalahan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, banyak di jumpai di setiap Perusahaan terutama Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan seperti PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang. Para karyawan tidak luput dari masalah tersebut yang disebabkan oleh berbagai macam faktor yang terjadi didalamnya.

Lingkungan kerja pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil obervasi yang ditemukan mengenai fasilitas yang ada di perusahaan PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:



**Tabel 1. 2 Pra- Survey Gaya kepemimpinan PT Duha Madani Syariah**

No	Pernyataan Pra-Survey Gaya Kepemimpinan	Jumlah	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin perusahaan mampu mengambil keputusan dengan melibatkan anggota tim	30	12	3	6	4	5
2	Pemimpin perusahaan mampu memotivasi para karyawannya untuk mencapai tujuan bersama	30	14	6	4	3	3
3	Pemimpin perusahaan mampu membangun hubungan yang baik kepada anggotanya melalui komunikasi yang efektif	30	16	4	5	3	2
4	Pemimpin perusahaan mampu memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya	30	14	5	4	3	4
5	Pemimpin perusahaan selalu tanggung jawab atas keputusan yang diambilnya	30	17	5	3	3	2

Sumber : PT. Duha Madani Syariah

Berdasarkan hasil data Tabel 1.2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang masih memiliki kekurangan dimana pemimpin tidak menunjukkan tindakan yang tegas dan jelas ketika mengambil keputusan, Pemimpin juga masih kurang memberikan motivasi kepada para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja, kurang berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya, tidak menempatkan bawahan pada pembagian tugas yang jelas, dan Pemimpin tidak menetapkan standar yang tinggi terhadap kinerja karyawannya

Selain itu lingkungan kerja juga mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Sedangkan untuk lingkungan kerja fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap kinerja karyawan. Berikut data fasilitas pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang



**Tabel 1. 3 Pra Survey Lingkungan Kerja PT Duha Madani Syariah**

No	Pernyataan Pra-Survey Lingkungan Kerja	Jumlah	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan Penerangan atau pencahayaan diruang kerja pegawai sudah baik	30	14	3	4	4	5
2	Suhu Udara Suhu udara diruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	30	12	2	3	6	7
3	Suara Bising Ruang kerja karyawan jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan	30	10	4	5	5	6
4	Penggunaan Warna Ruang kerja karyawan ditata dengan pewarnaan yang sesuai sehingga dapat membuat rasa nyaman	30	15	4	4	3	4
5	Ruang Gerak Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan	30	17	4	3	4	2
6	Kemampuan Bekerja Kemampuan bekerja karyawan sudah sesuai standart dengan posisi yang ditempatkan	30	18	6	3	2	1
7	Hubungan Sesama Rekan Kerja Hubungan sesama rekan kerja telah terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja	30	17	5	4	2	2

Sumber: PT. Duha Madani Syariah

Berdasarkan data pra- survei diatas dengan responden 30 karyawan mengenai lingkungan kerja masih terdapat beberapa masalah yaitu suara bising dalam ruang kerja belum cukup baik dengan keterangan 10 responden yang menjawab sangat setuju dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 11 dengan alasan ruang kerja terdapat suara yang mengganggu saat bekerja. Kemudian suhu udara masih belum baik sehingga mengganggu kenyamanan bekerja dengan sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang

Berikut kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 4 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Duha Madani Syariah**

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya /penerangan	√	
2	Temperatur /suhu udara		√
3	Tata warna ruang kerja	√	
4	Keamanan	√	
5	Ruang gerak yang diperlukan	√	
6	Alat kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan		√
7	Hubungan kerja :		
8	a.Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	√	
9	b.Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	√	

Sumber PT. Duha Madani Syariah



Berdasarkan Tabel 1.4 di atas mengenai kondisi lingkungan kerja masih ada beberapa kondisi yang belum terpenuhi dengan baik yaitu seperti keamanan, ruang gerak yang diperlukan, alat kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan dan hubungan berkomunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Setiaman (2020: 45) “validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya”.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiharto dan Sitingjak dalam Setiaman (2020:54) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan

#### **c. Uji Asumsi Klasik**

##### **1) Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

##### **2) Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018: 107) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

##### **3) Uji Autokorelasi**

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

##### **4) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018: 137) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

#### **d. Uji Regresi Linier**

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variable bebas terhadap variable terkait

#### **e. Analisis Koefisien Korelasi**

Dalam metode ini untuk mengetahui lebih jelas hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Duha Madani Syariah Kota Tangerang

#### **f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2018: 97) “koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.





g. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis ini disusun dalam bentuk pertanyaan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	keputusan
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	0,513	0,2441	Valid
2	Pemimpin mampu merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga	0,595	0,2441	Valid
3	Pemimpin mampu mengarahkan secara efektif dan efisien dalam bekerja	0,570	0,2441	Valid
4	Pemimpin memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat karyawan	0,606	0,2441	Valid
5	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai rencana kerja	0,580	0,2441	Valid
6	Pemimpin mampu menjadi penghubung komunikasi antar karyawan dalam meningkatkan kinerja	0,430	0,2441	Valid
7	Pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugasnya	0,542	0,2441	Valid
8	Pimpinan mampu mengontrol bawahan dengan efektif disetiap kegiatan	0,636	0,2441	Valid
9	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya	0,359	0,2441	Valid
10	Pemimpin bertanggung jawab penuh atas Keputusan yang diambilnya	0,541	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2441), akibatnya, semua item yang dipertanyakan dinyatakan **valid**. Hal ini membuat kuesioner yang digunakan cocok untuk digunakan sebagai data penelitian

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	keputusan
1	Penerangan atau pencahayaan diruang kerja karyawan sudah baik	0,846	0,2441	Valid
2	Pencahayaan ditempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,700	0,2441	Valid
3	Suhu udara diruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,715	0,2441	Valid
4	Suhu udara ditempat bekerja mampu mendukung kualitas kerja karyawan yang maksimal	0,480	0,2441	Valid
5	Ruang kerja karyawan jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan	0,484	0,2441	Valid
6	Ruang kerja karyawan jauh dari getaran mekanisme sehingga relatif nyaman dan membatu dalam fokus pada pekerjaan	0,564	0,2441	Valid
7	Ruang kerja karyawan ditata dengan pewarnaan yang sesuai sehingga dapat membuat rasa nyaman	0,527	0,2441	Valid
8	Pemilihan warna didalam ruangan kerja telah tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan	0,489	0,2441	Valid
9	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan	0,619	0,2441	Valid
10	Ruang kerja karyawan memiliki luas yang cukup dan nyaman untuk bekerja	0,825	0,2441	Valid
11	Kemampuan bekerja karyawan sudah sesuai standart dengan posisi yang ditempatkan	0,859	0,2441	Valid
12	Kemampuan bekerja karyawan sudah kompeten pada bidang yang dikerjakan	0,741	0,2441	Valid
13	Hubungan sesama rekan kerja telah terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja	0,857	0,2441	Valid
14	Hubungan sasama rekan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam bekerja secara efektif	0,719	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan tabel diatas variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2441), akibatnya, semua item yang dipertanyakan dinyatakan **valid**. Hal ini membuat kuesioner yang digunakan cocok untuk digunakan sebagai data penelitian.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Kuesioner	r hitung	r tabel	keputusan
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,603	0,2441	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0,530	0,2441	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0,658	0,2441	Valid
4	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,465	0,2441	Valid
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak <i>over time</i>	0,391	0,2441	Valid
6	Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan yang lama	0,779	0,2441	Valid
7	Karyawan mampu bekerja dengan biaya yang optimal	0,536	0,2441	Valid
8	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan efisiensi biaya	0,426	0,2441	Valid
9	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis sehingga tercipta suasana nyaman dalam bekerja	0,524	0,2441	Valid
10	Hubungan yang baik sesama rekan kerja membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0,690	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2441), akibatnya, semua item yang dipertanyakan dinyatakan **valid**. Hal ini membuat kuesioner yang digunakan cocok untuk digunakan sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Keputusan
		Cronbach Alpha	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,727	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,759	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan **reliabel**. Hal ini didukung oleh pengamatan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih dari besar 0,60

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, tingkat signifikansi adalah  $0,200 > 0,05$ . Dengan cara ini, distribusi sampel yang diasumsikan pada uji ini **normal**



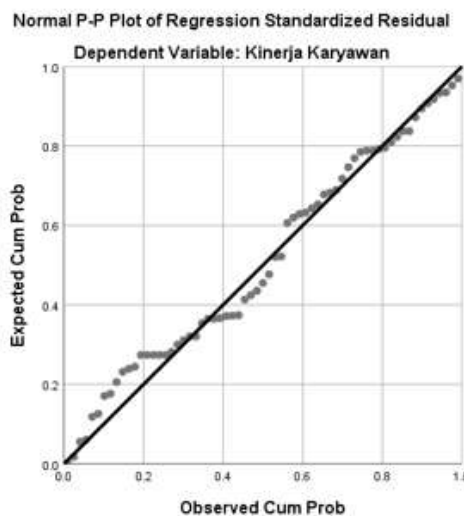


**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Normalitas Denga Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76801216
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.074
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah, 2024

Selain itu, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*, di mana variabel residual dapat dideteksi dengan mengamati distribusi titik-titik residual sepanjang sumbu diagonal. Hal ini sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang dihasilkan oleh SPSS Versi 25, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



**Gambar 4. 2**  
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah, 2024

Seperti yang terlihat pada gambar di atas, grafik normal *probability plot* menampilkan **pola grafik normal**. Hal ini dapat dilihat pada titik yang mengelilingi garis diagonal dan penyebaran yang mengelilingi garis diagonal. Karena ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah  $1,410 < 10$  dan nilai *tolerance value* adalah  $0,709 > 0,1$ , maka data tersebut dinyatakan **tidak terjadi multikolinearitas**



Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.323	4.153		3.449	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.256	.108	.246	2.383	.020	.709	1.410
	Lingkungan Kerja	.306	.056	.565	5.470	.000	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.515	2.812	1.853

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,853 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460. Maka data tersebut dinyatakan model regresi ini **tidak ada autokorelasi**

**d. Uji Heteroskedastisitas**

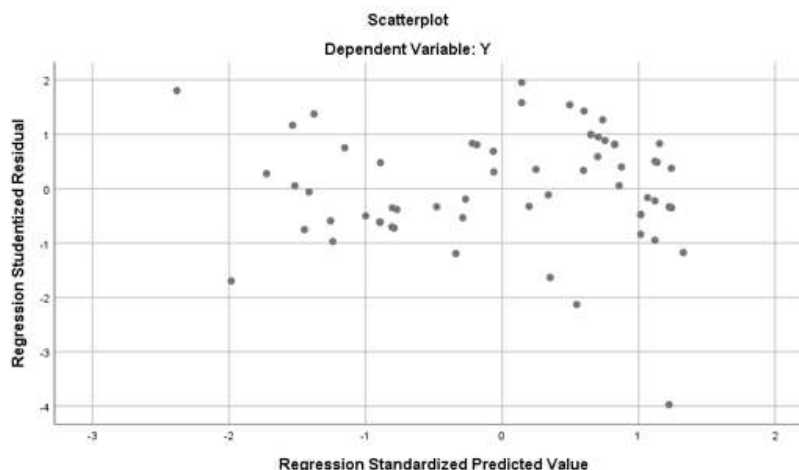
**Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.648	2.555		.254	.801
	Gaya Kepemimpinan	.049	.066	.110	.735	.465
	Lingkungan Kerja	-.011	.034	-.049	-.324	.747

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, model uji *glejser* untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki taraf signifikansi 0,465 dan 0,747 untuk variabel X1 dan X2, dengan kedua tingkat signifikansi (Sig.) > 0,05. Dalam hal ini, model regresi dapat digunakan sebagai data penelitian karena **tidak ada gangguan heteroskedastisitas** dalam data

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada gambar 4.3, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak memiliki garis penyebaran yang jelas atau tidak sepenuhnya mewakili garis saat ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **tidak ada heteroskedastisitas** dalam model regresi ini, sehingga layak dipakai



**Gambar 4. 3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2024

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.323	4.153		3.449	.001
	Gaya Kepemimpinan	.256	.108	.246	2.383	.020
	Lingkungan Kerja	.306	.056	.565	5.470	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.18 di atas, dapat diperoleh model regresi  $Y = 14,323 + 0,256X_1 + 0,306X_2$ . Dari perbandingan di atas, berikut ini dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta 14,323 menunjukkan bahwa jika variabel untuk gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak diubah, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 14,323 poin.
- Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,256 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan unit dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,256 poin dalam kinerja karyawan (Y).
- Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,306 menunjukkan bahwa jika terjadi variasi konstan dan tidak ada perubahan variabel gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,306 poin



**4. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19 di atas, koefisien korelasi adalah 0,551. Koefisien ini terletak pada interval 0,400-0,599, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki **korelasi yang sedang**

**Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.20 di atas, koefisien korelasi adalah 0,698. Koefisien ini terletak pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki **korelasi yang kuat**

**Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.515	2.812	.530	35.014	2	62	.000

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, koefisien korelasi adalah 0,728, dengan koefisien ini berada pada interval 0,600-0,799, artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki **tingkat hubungan yang kuat** terhadap kinerja karyawan



**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.304	.293	3.397

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel 4.22 di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,304, dapat disimpulkan bahwa **variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan** adalah 30,4%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 69,6% (100-30,4%).

**Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.487	.479	2.915

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis table 4.23 di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,487, dapat disimpulkan bahwa **variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** adalah 48,7%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 51,3% (100-48,7%).

**Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.728 <sup>a</sup>	.530	.515	2.812

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis tabel 4.24 di atas, yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,530, dapat disimpulkan bahwa **variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** adalah 53%, sedangkan pengaruh faktor lainnya adalah 47% (100-53%).

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.586	4.927		3.772	.000
	Gaya Kepemimpinan	.574	.109	.551	5.243	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(5,243, > 1,998)$  Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai  $p\ value < Sig.0,050$ , atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.479	2.974		7.223	.000
	Lingkungan Kerja	.377	.049	.698	7.739	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $(7,739 > 1,998)$  Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai  $p\ value < Sig.0,050$ , atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

**Tabel 4. 27 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.854	2	276.927	35.014	.000 <sup>b</sup>
	Residual	490.361	62	7.909		
	Total	1044.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(35,014 > 3,15)$  Pernyataan di atas juga didukung oleh nilai  $p\ value < Sig.0,050$ , atau  $(0,000 < 0,050)$ . Hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, menunjukkan bahwa **terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,586 + 0,574X1$ , nilai korelasi sebesar 0,551 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang Nilai koefisien determinasi sebesar 30,4% Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,243, > 1,998)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,479 + 0,377X2$  nilai korelasi sebesar 0,698 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,739 > 1,998)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.





3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,323 + 0,256X_1 + 0,306X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,728 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(35,014 > 3,15)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Alfaruq, U. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalamankerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office Pt Delta Garda Persada Jakarta. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 52-70.
- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055-1065.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Faida, L. (2019). *Strategi Dakwah Program Mutiara Hikmah Di IMTV Semarang Dalam Memperluas Ajaran Islam. Skripsi. Kudus: fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Flippo, K. H., & Potthoff, M. J. (2021). Metabolic messengers: FGF21. *Nature metabolism*, 3(3), 309-317.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro hall.
- Hasibuan (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia". Haji Masagung. Jakarta.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Kartono, (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.*



- Reza, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sarie, C. E. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi.*
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetak Ke 23. Penerbit Alfabeta. Jawa Barat.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.*
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Widyastuti, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pns Di Lingkungan Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat (Study Kasus Kantor Pusat ZENI TNI AD, Matraman Jalan Kesatria I) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Terry, George R. 2021. *Dasar – Dasar Manajemen Edisi Revisi. Indonesia. Bumi Aksara. Halaman 8-9*