Era Akademia : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Mahasiswa
Vol. 1, No. 2, Juli 2026
e-ISSN: xxxx-xxxx, p-ISSN: xxxx-xxxx, Hlm. 60-69

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tah Sung Hung, Brebes

The Influence of Leadership Styles and Work Environment on Employe Performance in PT Tah Sung Hung, Brebes

Sri Wulandari[1*], Putri Meilinawati[2], Muhammad Syaifullah[3], Roby Setiadi[4], Syariefful Ikhwan[5]
[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Indonesia
E-mail: [1*]wulandaree17@gmail.com, [2]pmeilinawati@gmail.com, [3]sbriono@gmail.com, [4]andiyulianto@gmail.com, [5]msyaifulloh2310@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:
Received: Mei 16, 2026
Revised: Juni 20, 2026
Accepted: Juli 20, 2026

Keywords:
Leadership Style,
Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

The problem in this research stems from the importance of employee performance as a key determinant of organizational success, including at PT Tah Sung Hung Brebes. Employee performance is influenced by various internal and external factors, including leadership style and work environment. However, the research results show that leadership style does not have a significant impact on employee performance, while the work environment has a positive and significant effect. In addition, simultaneously, both leadership style and work environment influence employee performance, but their contribution is only 19.8%, while 78.5% of the variation in employee performance is influenced by other factors that were not examined. This condition raises academic and practical issues, namely how to better understand the relative roles of leadership style and work environment on performance, as well as other factors outside the research that could potentially contribute more significantly to improving employee performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:
Sri Wulandari
Email: wulandaree17@gmail.com

Abstrak

Pentingnya kinerja karyawan sebagai faktor utama penentu keberhasilan organisasi, termasuk pada PT Tah Sung Hung Brebes. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kontribusinya hanya sebesar 19,8%, sementara 78,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kondisi ini menimbulkan permasalahan akademis dan praktis, yaitu bagaimana memahami secara lebih mendalam peran relatif gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, serta faktor-faktor lain di luar penelitian yang berpotensi memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
Kata kunci: Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja, Kinerja_Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM menjadi elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal dan teknologi, karena manusia sendiri yang mengendalikan faktor-faktor lainnya. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Secara mikro, SDM merujuk kepada individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi, umumnya disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan sejenisnya. Di sisi lain, pengertian SDM secara makro mencakup penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, termasuk yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikelola kemampuannya [1]. Kinerja dalam sebuah organisasi menjadi penentu keberhasilan atau

kegagalan dari tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pemberian contoh positif dari seorang pemimpin, motivasi kepada karyawan, dan perhatian terus-menerus terhadap mereka selama bekerja. Kepemimpinan, sebagai suatu proses, melibatkan pengaruh atau contoh yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi [2].

Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam memberikan arahan kepada karyawan, terutama di era saat ini yang ditandai dengan keterbukaan [3]. Pemimpin yang dibutuhkan pada saat-saat seperti ini adalah mereka yang mampu memberdayakan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat berperan signifikan dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam lingkungan kerja, seseorang dapat tampil optimal jika mendapatkan pengaruh positif dari seorang pemimpin yang memberikan arahan dengan baik [4]. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan [5]. Bekerja di lingkungan yang nyaman, di mana rekan kerja saling bersedia membantu dan berinteraksi satu sama lain, dan di mana pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan adil, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan keseluruhan organisasi. Hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja dan karyawan mencerminkan kontrol yang efektif, menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi demi mencapai tujuan bersama [6].

PT TSH merupakan perusahaan manufaktur sepatu yang didirikan pada tahun 2020, berlokasi di Brebes, Provinsi Jawa Tengah, dan merupakan hasil relokasi dari Tangerang, Provinsi Banten. Relokasi ini dilakukan sebagai bagian dari pengembangan perusahaan, dengan tujuan untuk memaksimalkan produksi dan menyerap lebih banyak tenaga kerja. Perusahaan ini berfokus pada bidang manufaktur sepatu dengan memproduksi sepatu bermerk Adidas. Dalam kurun waktu sekitar 3 tahun sejak berdiri, PT TSH telah mengalami peningkatan yang signifikan, terutama dalam bidang produksi dan kinerja karyawan. Peningkatan ini tercermin dalam pertumbuhan jumlah karyawan, dengan catatan dari tahun 2022 hingga 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 5526 orang. Meskipun mengalami penurunan selama periode pandemi COVID-19, namun setelah masa *new normal*, perusahaan berhasil mengalami peningkatan kembali.

Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja digunakan sebagai alat untuk memahami dan menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT TSH. Penggunaan ketiga variabel tersebut sebagai indikator, diharapkan dapat mengidentifikasi dan mengukur peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya [7]. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya untuk memimpin [8]. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai sekumpulan ciri dari seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan [9].

Gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi [10]. Menurut Fahmi Kamal, gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi [11]. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya [12]. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi. Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin.

Indikator dari gaya kepemimpinan yaitu bertanggung jawab, memotivasi, membimbing pemecah masalah, dan tegas [13]. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Bertanggung jawab mengacu pada bagaimana dia mengakui dan menerima konsekuensi dari keputusan dan tindakan yang diambilnya. Mereka mengambil tanggung jawab penuh terhadap hasil dan kinerja tim atau organisasi.
b. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas dengan memberikan dorongan positif.
c. Pemimpin yang baik adalah seorang mentor dan pembimbing. Mereka membantu anggota tim untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka, memberikan arahan yang jelas, dan memberi dukungan saat diperlukan.
d. Kemampuan pemimpin untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah adalah kunci. Pemimpin harus dapat menghadapi tantangan dengan pemikiran kreatif dan solutif.
e. Pemimpin yang tegas memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang sulit dan mengkomunikasikannya secara jelas. Mereka dapat mengambil kontrol dan memimpin tim dengan otoritas yang tegas.

Kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektifdan efisien.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif cenderung memberikan dorongan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga menciptakan kepuasan kerja yang dapat diperoleh [14]. Lingkungan kerja adalah salah satu tempat yang sangat berperan dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari oleh karyawan [15]. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja mereka, hal ini sejalan dengan pendapat Susanti yang menyatakan lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan [16]

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu: fasilitas merupakan sarana pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah; Kebisingan merujuk pada suara atau bunyi yang tidak diinginkan dan dapat menciptakan gangguan di lingkungan kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat berdampak negatif pada konsentrasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan; Sirkulasi udara mencakup pergerakan udara di dalam ruang kerja. Sirkulasi udara yang baik dapat mengurangi kelembaban, menghilangkan bau yang tidak diinginkan, dan memberikan udara segar; dan Hubungan kerja merujuk pada interaksi dan koneksi antaranggota tim dan manajemen di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang positif melibatkan komunikasi yang efektif, saling pengertian, dan dukungan antarrekan kerja [17]. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan indikator yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu, serta secara relatif dapat dijadikan ukuran dalam menilai prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan penafsiran dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu juga pengertian dari kinerja [18]. Kinerja merujuk pada hasil kerja berkualitas dan kapasitas yang diperoleh oleh individu dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan tekanan atau beban tugas yang diberikan [19]. Pendapat lain mengemukakan kinerja adalah pencapaian pekerjaan atau nilai keberhasilan seorang pekerja saat menjalankan tugasnya, yang diukur dalam jangka waktu tertentu [20]. Estiningsih mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dari perusahaan dan mengurangi potensi kerugian.[21].

Kinerja karyawan terdiri dari empat indikator, yaitu keandalan, kualitas, kuantitas, dan kemampuan bekerja sama [22]. Keandalan sendiri mengacu pada kemampuan karyawan untuk secara konsisten memenuhi tanggung jawab mereka, mematuhi tenggat waktu, dan hadir secara

teratur. Karyawan yang andal dapat diandalkan oleh atasan dan rekan kerja. Kualitas kinerja merujuk pada tingkat keunggulan atau akurasi dalam pekerjaan karyawan. Mencakup hasil kerja yang tepat, tanpa kesalahan yang signifikan, dan sesuai dengan standar atau ekspektasi yang ditetapkan. Sementara kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kemampuan bekerja sama dapat dinilai melalui kolaborasi dalam proyek tim, kontribusi positif terhadap atmosfer kerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan orang lain. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan indikator yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu, serta secara relatif dapat dijadikan ukuran dalam menilai prestasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur fenomena, mengidentifikasi hubungan sebab-akibat, serta menggeneralisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel, baik secara parsial maupun simultan (Badrianto et al., 2022). Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2023 s.d. Januari 2024 di PT TSH yang berlokasi di Jalan Pemuda No. 35A, Jagapura, Kersana, Brebes, Jawa Tengah. Subjek penelitian adalah karyawan pada bagian sumber daya manusia (SDM), sedangkan objek penelitian mencakup pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TSH yang meliputi karyawan kantor, produksi, dan pabrik, dengan jumlah total 5.526 orang. Sampel penelitian berjumlah 98 karyawan, yang ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis google formulir kepada karyawan PT TSH. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Kuesioner disusun dalam dua bagian, yaitu: bagian pertama berisi pertanyaan mengenai profil responden, dan bagian kedua berisi butir pertanyaan penelitian terkait variabel yang diteliti. Analisis dimulai dengan deskriptif responden, dilanjutkan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dengan SPSS, mencakup uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Variabel penelitian meliputi: Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), serta Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Indikator	Sub-indikator
Gaya Kepemimpinan [X_1] [13]	Bertanggung jawab	Bertanggung jawab atas perintah (1) Bertanggung jawab atas masalah (2)
	Memotivasi	Menciptakan semangat kerja karyawan (3) Meningkatkan produktivitas (4)
	Membimbing	Memberikan arahan yang jelas dan tepat (5) Mengajarkan bawahanya dengan efektif dan efisien (6)
	Pemecah permasalahan	Pengabilan tindakan yg tepat dan cepat (7) Mampu memecahkan masalah tanpa adanya emosi (8)
	Tegas	Tegas dalam mengambil keputusan(9) Berlaku adil dan subkektif (10)

Sumber: Caksana, 2019

Tabel 2. Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja [X_2] [17]	Fasilitas	Tersedianya fasilitas yang memadai (1) Alat kerja yang mendukung kinerja berfungsi dengan baik (2)
	Kebisingan	Suara bising menurunkan tingkat produktifitas kerja (3) Suara bising menganggu pendengaran (4)

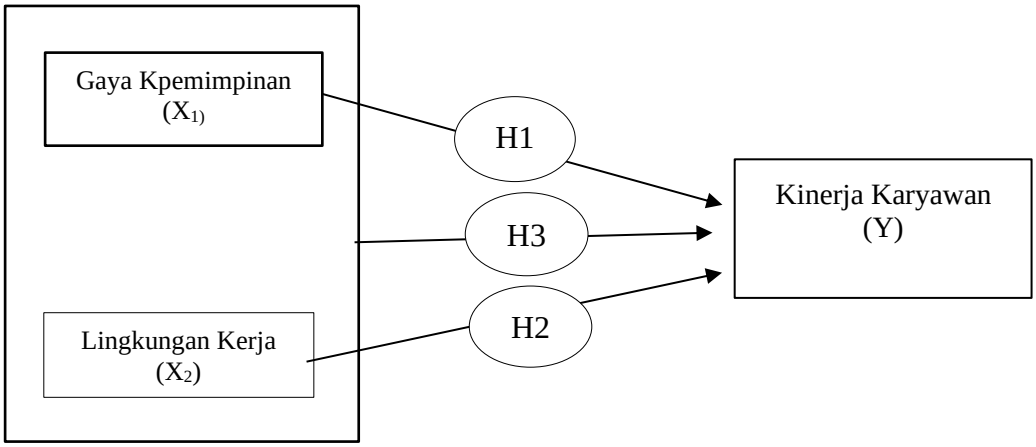
	Sirkulasi udara	Adanya fentilasi udara yang baik (5) Adanya tanaman di sekitar tempat kerja (6)
	Hubungan Kerja	Adanya hubungan yang baik antara rekan kerja (7) Tidak adanya intrik antara rekan kerja (8)

Sumber: Susanti, 2021

Tabel 3. Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan [Y] [22]	Keandalan	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (1) Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi (2)
	Kualitas	Mampu membuat produk yang berkualitas (3) Meminimalisir kesalahan dalam membuat produk (4)
	Kuantitas	Mampu mencapai target yang sudah ditentukan (5) Mampu memenuhi target dengan tepat waktu (6)
	Kemampuan bekerjasama	Mampu bekerja dengan tim (7) Saling membantu rekan kerja disaat kesulitan (8)

Sumber : Ahmad, 2019



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:
H_1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
$H_{0:}$ Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H_2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
$H_{0:}$ Lingkunga kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H_3: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
$H_{0:}$ Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 4. Karakteristik Demografi Jenis Kelamin Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah orang	Presentase
Jenis kelamin	Perempuan	74	75,51%
	Laki-laki	24	24,49%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tabel 2. kategori jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, mencapai 74 individu atau sekitar 75,51%, sementara laki-laki berjumlah 24 individu atau sekitar 24,49%, jumlah total responden adalah 98 orang.

Tabel 5. Karakteristik Demografi Usia Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah orang	Presentase
Usia	<20	24	24,49%
	20 - 25	55	56,12%
	26 - 30	12	12,24%
	31 - 35	7	7,14%
Jumlah		**98**	**100%**

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil tabel 5 menunjukan kriteria usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-25 tahun, dengan jumlah sebanyak 55 orang. Sementara itu, kelompok usia di bawah 20 tahun mencakup 24 orang, diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun yang berjumlah 12 orang. Responden paling sedikit terdapat pada kelompok usia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 7 orang. Jumlah keseluruhan responden yang telah mengisi kuesioner adalah sebanyak 98 orang.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Uji kualitas data umumnya terdiri dari dua aspek utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Item	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Nilai r tabel	Ket.
1	0,747	0,262	0,728	0,3	Valid
2	0,721	0,726	0,619		
3	0,811	0,857	0,547		
4	0,752	0,709	0,807		
5	0,765	0,744	0,454		
6	0,709	0,764	0,728		
7	0,245	0,857	0,807		
8	0,747	0,671	0,636		
9	0,811				
10	0,765				

Sumber : Data yang diolah, 2024

Penentuan r-tabel menggunakan rumus df = n-2 dengan jumlah sample sebanyak 98 sample dengan tingkat signifikan 5% maka dapat diketahui bahwa r tabel dari 98 sample adalah 0,1986. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel 5 yang menunjukkan bahwa pertanyaan dari semua variabel memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,885	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,842	
Kinerja Karyawan	0,820	

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, nilai *Cronbach's Alpha* atau r Alpha 0,60 pada hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian, yang melibatkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), dianggap reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 menunjukkan tingkat konsistensi atau keandalan instrumen yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Serangkaian prosedur statistik yang dilakukan sebelum pengujian regresi, dengan tujuan memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat dasar agar hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara sahih. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa tahapan, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.24211939
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.427

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil dari tabel uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Sig. menunjukkan angka 0,427 yang berarti telah melebihi dari 0.05, selain itu D hitung (nilai absolute) 0,088 lebih kecil dari D tabel 0,137 maka disimpulkan bahwa nilai residualnya normal dan data terdistribusi secara normal. Asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,839	1.192
Lingkungan Kerja	0,839	1.192

Sumber : Data yang diolah, 2024

Metode umum yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah menggunakan *varians inflation factor* (VIF). Keadaan multikolinearitas dianggap terjadi jika nilai VIF melebihi 10. Tabel 9 menunjukan bahwa nilai VIF >10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,927	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,419	Tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil dari uji heterokedastisits menggunakan uji glejser. Output menunjukkan nilai Sig. pada variabel gaya kepemimpinnan yaitu 0,927 > 0,05. Pada variabel lingkunghan kerja nilai Sig. yaitu 0,419 > 0,05. Hasil penelitian tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 artinya model ini terbebas dari heterokedastisitas.

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0,464	0,215	0,198	3.27607	1.662

Sumber : Data yang diolah, 2024

Autokorelasi diuji dengan menampilkan hasil pada tabel 11, dan nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,662. Data ini dibandingkan dengan nilai kritis pada tabel Durbin-Watson dengan tingkat

signifikansi 5% menggunakan rumus (k ; N), di mana k adalah jumlah variabel independen, dan N adalah jumlah data, diketahui bahwa ada 2 variabel independen dan jumlah data adalah 98, maka nilai dL= 1,6296 dan dU=1,7128. Maka, dL <d <4-dU= 1,6296 < 1,662 < 4-dU= 1,6296 < 1,662 < 2,272, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda terdiri atas beberapa tahapan yang saling melengkapi. Pertama, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Kedua, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara Simultan terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah model regresi layak digunakan. Ketiga, uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Terakhir, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membentuk persamaan yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sekaligus menunjukkan arah dan besaran pengaruh yang dihasilkan.

Tabel 12. Koefisien Determinasi
(Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464	.215	.198	3.27607

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil perhitungan pada tabel 12, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien hubungan sebesar 0,464. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berada pada kategori kuat. Hasil perhitungan pada tabel 14, nilai R Square sebesar 0,198 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar 19, 8 % dan sisanya yaitu sebesar 80,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 13. Hasil Uji F
(ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	279.145	2	139.573	13.005	0,000
Residual	1019.600	95	10.733		
Total	1298.745	9			

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara Simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 13,005 > F tabel 2,36 dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara Simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 14. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.403	2.588		6.725	0,000
Gaya_Kepemimpinan	0,069	0,064	0,107	1.080	0,283
Lingkungan_Kerja	0,354	0,086	0,410	4.131	0,000

Sumber : Data yang diolah, 2024

Hasil dari tabel 14 menunjukkan nilai koefisien konstanta (β) sebesar 17,403, sementara untuk gaya kepemimpinan (X_1) nilai β sebesar 0,069, lingkungan kerja (X_2) nilai β sebesar 0,354, Dengan demikian, persamaan regresi linear dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 17{,}403 + 0{,}069\ X1 + 0{,}0354X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 14, diatas maka dapat dijelaskan :

a. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Y adalah sebesar 0,283 > 0,05 dan nilai t hitung 1.080 < t tabel 1,985. Yang artinya hasil dari uji ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, Artinya tidak ada pengaruh dan Sig. antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t yang tidak signifikan (0, 283 > 0,05) mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok yang memiliki gaya kepemimpinan tertentu dan kelompok yang tidak. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang diteliti tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.
b. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t itung 4,131 > t tabel 1,985. Artinya uji ini menghasilkan output bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan tidak serta-merta berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara Simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 19,8% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dilakukan dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja. Perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan kondisi kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

[1] K. B. Zainal Abidin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Displin Kerja Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Tani Dua Tujuh Jember," vol. 1, no. 1, pp. 183–196, 2023.

[2] Y. Badrianto, M. Ekhsan, and C. Mulyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 401–410, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.607.

[3] M. Rosalina and L. N. Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekobis Ekon. Bisnis* 2020, [Online]. Available: https://ejournal.utmj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/26

[4] N. Lotje, S. M. Sumayku, and S. A. P. Sambul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando," *Lab. Penelit. dan Pengemb. FARMAKA Trop. Fak. Farm. Univ. Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, no. April, pp. 5–24, 2016.

[5] N. Arianto and H. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," 2020.

[6] E. Sugiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 479–486, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.343.

[7] D. Yuniarti and E. Suprianto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktoreat Operasi/Produksi PT. X," *J. Ind. Elektro dan Penerbangan*, 2020, [Online]. Available: http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article

[8] A. Amaliani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Studi Kasus Pada Bank BNI KK

Ciomas Bogor)," *Skripsi Fak. Ekon. Univ. PAkuan Bogor*, 2022.
[9] E. Sugiono and W. Rachmawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasiona, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan," vol. 15, no. 1, pp. 57–69, 2019.
[10] L. Adriyanti Fitriani and S. Bahasoan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar," *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2021, doi: 10.58191/jomel.v1i1.16.
[11] F. Kamal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi)," vol. 15, no. 2, pp. 38–49, 2019.
[12] Dumadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daehan Global," *Jecma*, vol. 1, no. 1, pp. 64–77, 2020.
[13] N. P. E. Caksana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung," *J. Penelit. Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 2, pp. 82–92, 2019.
[14] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01–10, 2019, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
[15] R. D. Sihaloho and H. Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
[16] Susanti and N. H. Mardika, "Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk," *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, 2021.
[17] H. Fachrezi and H. Khair, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *JMB (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*, vol. 3, no. 2, pp. 130–142, 2021, doi: 10.30743/jmb.v3i2.4266.
[18] N. R. Silaen *et al.*, "Kinerja Karyawan," in *CV Widina Bhakti Persada Bandung*, 2021.
[19] H. Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan," *Jimf (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 2, no. 1, pp. 26–39, 2019, doi: 10.32493/frkm.v2i1.2580.
[20] R. B. Esthi and Yustia Nadia Marwah, "Kinerja Karyawan Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Asahi Indonesia," *Forum Ekon.*, vol. 22, no. 1, pp. 130–137, 2020.
[21] Estiningsih, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja," vol. 17, no. 2, pp. 47–58, 2018.
[22] Y. Ahmad, B. Tewal, R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado," vol. 7, no. 3, pp. 2811–2820, 2019.