

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salsabilla Anjani Putri

Universitas Widya Mataram, Indonesia

Email : salsanjani0213@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence leadership style and work environment have on employee performance at Company X. In this study, the method used is quantitative with data collection through questionnaires measured with a Likert scale. The sampling technique used is saturated sampling technique, where the entire employee population is sampled in this study. Data analysis was carried out using validity and reliability tests, as well as classical assumption tests such as linearity tests, hypothesis tests, and multiple linear regression, with the help of SPSS 26 software. The results of the analysis show that the leadership style variable has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated t value of 4.753 which is greater than the t table of 1.663, indicating a partial influence of leadership style on employee performance. Likewise, the work environment variable also has a significant effect on employee performance, with a calculated t value of 3.619 which is greater than the t table of 1.663. Analysis using the F -test shows that leadership style and work environment together have a significant influence on employee performance, with a calculated F -value of 12.823, which is greater than the F -table of 3.108, and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Based on the results of this study, it can be concluded that leadership style and work environment have a significant influence on employee performance at Company X. Therefore, the company needs to pay attention to both factors to improve employee performance.*

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Performance, Employees, HR.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik seperti uji linearitas, uji hipotesis, dan regresi linier berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,753 yang lebih besar dari t tabel 1,663, menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 3,619 yang lebih besar dari t tabel 1,663. Analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung sebesar 12,823 yang lebih besar dari F tabel 3,108 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan X. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan, SDM.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang sangat vital dalam keberlangsungan perusahaan. Fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain aspek administratif seperti rekrutmen, manajemen SDM juga mencakup aspek manusiawi yang lebih mendalam (Riyani, 2024). Dalam dunia bisnis, SDM berperan sebagai penggerak utama perusahaan, sehingga pengelolaannya yang efektif sangat

penting untuk mencapai tujuan dan menjaga kelangsungan perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan untuk berinovasi (Putera, dkk., 2024).

Manajemen SDM tidak hanya berfungsi dalam aspek administratif, tetapi juga mendukung kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Fungsi pengorganisasian dan pengembangan SDM berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang dengan memastikan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan, sementara pengawasan yang efektif memastikan produktivitas individu yang selaras dengan visi perusahaan. Manajemen SDM yang strategis mencakup pengelolaan kinerja, pembelajaran berkelanjutan, dan peningkatan keterlibatan karyawan, yang memungkinkan perusahaan mempertahankan stabilitas dan beradaptasi dengan perubahan pasar (Ma'wa, dkk., 2025).

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif, penting bagi perusahaan untuk memiliki kebijakan SDM yang proaktif dan inovatif, serta berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan. Pendekatan manajerial yang inklusif dan mendukung kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas dan kinerja individu, serta mempertahankan daya saing perusahaan (Nisa, dkk., 2024).

Seiring dengan dunia kerja yang terus berubah mengikuti perkembangan teknologi dan globalisasi, tantangan dalam mengelola SDM juga ikut meningkat. Perusahaan sekarang tidak hanya perlu mencari dan mempertahankan pegawai yang berkualitas, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan saling mendukung. Karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat lagi hanya berfokus pada urusan administratif saja, tetapi juga harus ikut mendorong pencapaian tujuan perusahaan (Perkasa, dkk., 2023).

Berbagai cara telah dikembangkan untuk memastikan pengelolaan SDM benar-benar dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu pendekatan yang cukup populer adalah *Best Practice*, yang menganjurkan penggunaan praktik-praktik umum seperti pelatihan, pemberian penghargaan, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Praktik-praktik ini dianggap dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Namun, keberhasilannya tetap bergantung pada apakah praktik tersebut sesuai dengan strategi perusahaan, cara kerja yang diterapkan, dan kondisi pegawainya (Prayogo, dkk., 2023).

Selain itu, ada beberapa faktor lain yang juga berpengaruh terhadap hubungan antara kebijakan SDM dan kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja pembagian tugas, struktur perusahaan, dan suasana kerja. Salah satu indikator yang sering digunakan untuk menilai keberhasilan pengelolaan SDM adalah tingkat kedisiplinan (Silitonga, M. K. & Faddila, P. S., 2023).

Pegawai yang disiplin cenderung memiliki komitmen tinggi, bekerja dengan efisien, dan memberikan kontribusi secara konsisten. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Irfan Andi (2022) di Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi Wilayah XIII Makassar menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 78,5%. Angka ini diperoleh melalui analisis regresi linear sederhana berdasarkan data dari 63 responden. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin besar pula kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Irfan Andi, 2022).

Memahami pentingnya kinerja pegawai juga berarti memahami dampaknya bagi perusahaan secara keseluruhan. Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan karena berbagai alasan. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi absensi yang disebabkan oleh rasa malas serta memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Selain itu, kinerja yang baik menguntungkan perusahaan dengan mengurangi kerusakan yang biasanya terjadi akibat ketidakpuasan atau kurangnya semangat kerja. Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, mengurangi kemungkinan mereka untuk berpindah tempat kerja, dan lebih berhati-hati dalam bekerja, yang mengurangi risiko kecelakaan (Lasut, dkk., 2021).

Menurut Sudaryanto (2024), kinerja tinggi meningkatkan efisiensi dan produktivitas, membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih efektif, menghemat waktu, serta mengurangi biaya operasional. Karyawan yang berkinerja tinggi lebih inovatif dan responsif terhadap tantangan, sehingga memungkinkan perusahaan tetap kompetitif. Kinerja yang baik juga menciptakan suasana kerja positif dan kolaboratif, yang mendukung pencapaian tujuan bersama

Untuk memahami akar dari persoalan ini, perlu ditinjau faktor lain yang berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran sentral dalam membentuk budaya kerja dan memengaruhi motivasi serta kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif dapat membimbing dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau atasan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. (Alfiana, dkk., 2024).

Selain gaya kepemimpinan penting untuk memahami bahwa lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki peran yang signifikan dalam mendukung efektivitas gaya

kepemimpinan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang sehat mencakup berbagai aspek yang memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas mereka. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja, mengurangi stres, serta mendukung kesejahteraan secara keseluruhan. Namun, berdasarkan pengamatan di beberapa perusahaan, lingkungan kerja terkadang belum sepenuhnya mendukung kondisi yang ideal. Beberapa tantangan yang muncul antara lain kurangnya fasilitas yang memadai, komunikasi yang tidak efisien, dan manajemen yang kurang konsisten, yang berpotensi menurunkan semangat dan kreativitas karyawan. Meskipun demikian, dengan adanya upaya untuk meningkatkan elemen-elemen tersebut, lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif dapat tercipta, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Putera, dkk., 2024).

Sebagai institusi publik yang harus menjaga kepercayaan masyarakat, keberhasilan perusahaan X sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Profesionalisme, kedisiplinan, dan kinerja pegawai menjadi elemen penting dalam memastikan operasional lembaga berjalan lancar. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai diyakini berpengaruh besar terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai perusahaan X sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan mendukung tercapainya sasaran organisasi.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kedisiplinan masih menjadi tantangan di beberapa bagian kerja perusahaan X. Berdasarkan data internal, tercatat 52 kasus keterlambatan yang dilakukan oleh 49 pegawai non-operasional selama periode Maret hingga Mei 2024. Sementara itu, pada bagian operasional hanya terdapat 3 kasus keterlambatan dari 39 pegawai pada bulan November 2024. Perbedaan ini mengindikasikan adanya ketimpangan dalam penerapan kedisiplinan antar bagian. Tingginya angka keterlambatan, khususnya pada pegawai non-operasional, dapat menjadi indikator awal adanya penurunan kinerja yang perlu ditelaah lebih lanjut. Selain mengganggu produktivitas, keterlambatan yang berulang juga berpotensi menimbulkan rasa tidak adil di antara pegawai, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja tim.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan

serta kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas dan kedisiplinan pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut dan bagaimana pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sehari-hari. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan, khususnya dalam perencanaan dan pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia di perusahaan X. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan, dengan memperhatikan karakteristik pribadi, kebiasaan, serta pendekatan yang membedakan setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menyeimbangkan kebutuhan seseorang dengan kebutuhan tim, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan baik (Ramadhanti & Iskandar, 2023). Pemimpin digambarkan sebagai sosok yang melibatkan orang lain, memberdayakan individu untuk berkembang, menciptakan lingkungan yang mendorong perubahan positif dan pencapaian bersama serta mampu menggerakkan orang lain menuju tujuan yang positif dan bermakna. Adapun 5 indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan, yaitu menjadi teladan, menginspirasi visi bersama, menguji proses, memberdayakan orang lain, dan memberikan dorongan semangat (Kouzes & Posner, 2017).

Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja menjelaskan mengenai berbagai faktor di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas dan memicu stres atau ketidakpuasan (Saputra, 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang diciptakan untuk mendukung dan meningkatkan produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya (Widyaningrum, 2020). Teori lingkungan kerja menjelaskan mengenai berbagai faktor di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat

meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sementara lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas dan memicu stres atau ketidakpuasan. Adapun indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2020), antara lain suara bising, penerangan, kelembaban tempat kerja atau ventilasi, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, dan kebersihan lingkungan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja yang ditampilkan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu (Trisna & Guridno, 2021). Kinerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal seperti motivasi dan kompetensi, maupun eksternal seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Yuniarti, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja/perilaku kerja/dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau dengan kata lain merupakan nilai dari seperangkat perilaku yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Adapun indikator yang mengukur kinerja karyawan, antara lain tanggung jawab, disiplin kerja, kecepatan dalam melaksanakan tugas, dan semangat kerja (Wirawan, 2013).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Pengumpulan data ini melibatkan penyebaran serangkaian pernyataan yang diajukan kepada beberapa responden untuk mengumpulkan tanggapan terhadap penelitian ini. Pada penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan X. Penelitian ini telah dilaksanakan pada kurun waktu Juni 2025 hingga Juli 2025.

Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, yaitu metode penentuan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan memengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Populasi yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan x yang berjumlah 85 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif

Berdasarkan data deskriptif responden, mayoritas berada pada rentang usia 30 tahun hingga 39 tahun sebanyak 26 orang (30,6%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas adalah perempuan sebanyak 50 orang (58,8%). Berdasarkan lama kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 4 hingga 6 tahun (30,6%).

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas adalah metode yang digunakan untuk menilai akurasi atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dianggap valid dan praktis jika mampu memunculkan tanggapan yang akurat dan reliabel yang dapat diterima dan terukur sesuai dengan kriteria kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,735	0,2133	0,000	Valid
2	0,698	0,2133	0,000	Valid
3	0,770	0,2133	0,000	Valid
4	0,799	0,2133	0,000	Valid
5	0,702	0,2133	0,000	Valid
6	0,693	0,2133	0,000	Valid
7	0,790	0,2133	0,000	Valid
8	0,498	0,2133	0,000	Valid
9	0,587	0,2133	0,000	Valid
10	0,619	0,2133	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,442	0,2133	0,000	Valid
2	0,703	0,2133	0,000	Valid
3	0,620	0,2133	0,000	Valid
4	0,662	0,2133	0,000	Valid
5	0,477	0,2133	0,000	Valid
6	0,710	0,2133	0,000	Valid
7	0,477	0,2133	0,000	Valid
8	0,278	0,2133	0,010	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r hitung (<i>Correlated Item Total Correlation</i>)	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,443	0,2133	0,000	Valid
2	0,440	0,2133	0,000	Valid
3	0,595	0,2133	0,000	Valid
4	0,604	0,2133	0,000	Valid
5	0,505	0,2133	0,000	Valid
6	0,734	0,2133	0,000	Valid
7	0,742	0,2133	0,000	Valid
8	0,535	0,2133	0,000	Valid
9	0,566	0,2133	0,000	Valid
10	0,553	0,2133	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diajukan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur objek yang sama beberapa kali dan secara konsisten menghasilkan hasil yang sama, maka dapat dianggap dapat dipercaya. Instrumen reliabilitas merupakan uji yang dapat di percaya dan dapat di andalkan (Ghozali, 2018). Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha Coefficient* > 0,60, maka dinyatakan handal atau reliabel, dan sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,875	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,675	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,764	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,60 dan melebihi r tabel (0,2133), sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil Uji Reliabilitas instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>N</i>		85
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Std.Deviation</i>	4,56741267
	<i>Absolute</i>	.106
	<i>Positive</i>	.048
	<i>Negative</i>	-.106
<i>Test Statistic</i>		.106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.019 ^c
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>		.271

Sumber: Data Pribadi Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS, diperoleh nilai Monte Carlo Sig. Sebesar 0.271. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

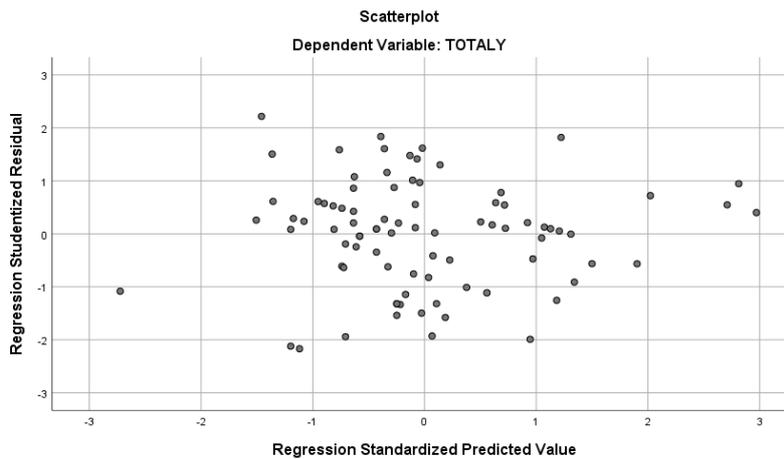
Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,742	1,348
Lingkungan Kerja	0,742	1,348

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF memiliki nilai ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Run Test

Test Value ^a	,43767
Cases < Test Value	42
Cases >= Test Value	43
Total Cases	85
Number of Runs	43
Z	-,108
Asymp. Sig. (2-tailed)	,914

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi *Run Test*, nilai test adalah 0,43767 dengan probabilitas signifikan pada 0,914, yang berarti H0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual acak atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Apabila hubungan tersebut tidak linier, maka model regresi yang digunakan berisiko menghasilkan estimasi yang kurang akurat (Budi, dkk., 2024)

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,069	0,05	Linear

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,069. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan > 0,05 maka variabel ini dapat disimpulkan linear.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,642	0,05	Linear

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,642. Maka diperoleh kesimpulan nilai signifikan > 0,05 maka variabel ini dapat disimpulkan linear.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lalu diperoleh hasil analisis regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Konstanta	<i>Standart Error</i>
Gaya Kepemimpinan	0,263	23,059	4,622
Lingkungan Kerja	0,202	23,059	4,622

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka dapat dibuat persamaan regresi linier. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Sugiyono (2023):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 23,059 + 0,263X_1 + 0,202X_2 + 4,622$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = *Error Terms*

Konstanta sebesar 23,059 merupakan keadaan ketika variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,263, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,263, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,202, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,202, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS Statistics 26, nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) lebih berpengaruh daripada Lingkungan Kerja (X_2). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,263 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,202

Uji Hipotesis

Uji t (Signifikansi Parameter Individual)

Uji t atau uji parsial dilakukan dengan dasar pengambilan kesimpulan apabila nilai t hitung > t tabel atau jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2018)

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	t Tabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,328	4,753	1,663	0,000
Lingkungan Kerja	0,412	3,619	1,663	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji t Gaya Kepemimpinan

- Membuat Hipotesis

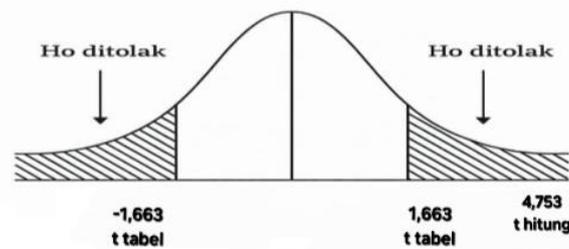
$H_0 : b_i = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_i \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Menentukan taraf nyata (signifikansi) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*) dengan tingkat kepercayaan 95%.
- Membandingkan t hitung dengan t tabel. Dengan t tabel = $n-k-1$ ($85-2-1 = 82$), sehingga diperoleh t tabel 1,663. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, nilai t hitung untuk

variabel Gaya Kepemimpinan adalah 4,753 dan nilai t tabel adalah 1,663. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Dengan demikian, dapat ditentukan daerah penolakan atau penerimaan



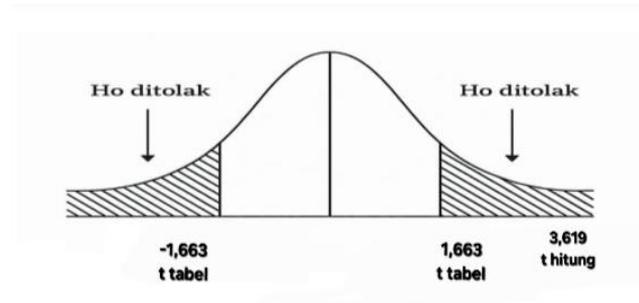
Gambar 2. Kurva Distribusi t pada Pengujian Hipotesis Dua Arah

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji t diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung $4,753 > t$ tabel 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t Lingkungan Kerja

- Membuat Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 $H_a : b_i \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Menentukan taraf nyata (signifikansi) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ (*degree of freedom*) dan tingkat kepercayaan 95%.
- Membandingkan t hitung dengan t tabel. Dengan t tabel = $n-k-1$ ($85-2-1 = 82$), sehingga diperoleh t tabel 1,663. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS, nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,619 dan nilai t tabel adalah 1,663. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dengan demikian, dapat ditentukan daerah penolakan atau penerimaan



Gambar 3 Kurva Distribusi t pada Pengujian Hipotesis Dua Arah

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji t diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai t hitung $3,619 > t$ tabel $1,663$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila F hitung $> F$ tabel atau jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen secara signifikan, begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2018).

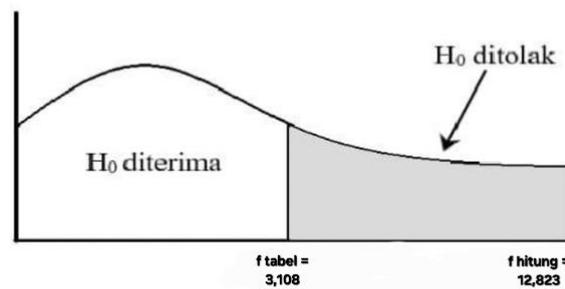
Tabel 12. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548,078	2	274,039	12,823	.000 ^b
	Residual	1752,346	82	21,370		
	Total	2300,424	84			

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

- Membuat Hipotesis
 $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 $H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq 0$. terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Menentukan nilai α yang ditentukan sebesar 0,05.
- Dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar $(85-2-1 = 82)$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,108. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS 26 diperoleh nilai F hitung sebesar 12,823. F hitung lebih besar daripada F tabel 3,108. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

- Dengan demikian dapat dibuat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis, sebagai berikut:



Gambar 4. Kurva Distribusi F pada Pengujian Hipotesis

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F, hasil uji F-Test dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 12,823 dengan nilai F tabel 3,108, sehingga nilai F hitung $>$ F tabel atau $12,823 > 3,108$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $4,753 >$ t tabel $1,633$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $3,619 >$ t tabel $1,663$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) perusahaan x.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $12,823 >$ F tabel $3,108$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), terbukti secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan uji t yang memiliki nilai t hitung $4,753 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2), terbukti secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan uji t yang memiliki nilai t hitung $3,619 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan uji F yang memiliki nilai F hitung $12,823 > F$ tabel $3,108$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden. Oleh karena itu, dapat dilakukan metode tambahan seperti wawancara. Penelitian ini hanya dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan atau menambah variabel lain yang kemungkinan akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55-76. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami asumsi klasik dalam analisis statistik: Sebuah kajian mendalam tentang multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi dalam penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Irfan, A. (2022). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.93>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Lasut, A. V., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RRI Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 162-172.

- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Wildan, M. A. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di era digitalisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3633-3638. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6259>
- Nisa, D. F., Pratiwi, K. N., & Utama, R. E. (2024). Peran perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam industri pendidikan negeri di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18334-18345.
- Perkasa, H. D., Arbaina, C., Purwanto, S., Hamidah, O., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Prayogo, D. A., Yuwono, I., Saputra, R. C., Sikki, N., & Paramarta, V. (2023). Strategi menyikapi tantangan dan peluang praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi: Tinjauan literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1879-1889. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i11.550>
- Putera, A. I., Rasenda, R., Wiyana, H., & Asih, A. T. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Pusat Radio Republik Indonesia (RRI Jakarta). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEKMA)*, 3(1), 26-46.
- Ramadhanti, I., & Iskandar, S. (2023). Teori dan jenis gaya kepemimpinan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 375-384. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.7212>
- Riyani, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai LPP RRI Bandung (Survey pada karyawan LPP RRI Bandung). *Holistik Manajemen: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1-13.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja* (Ed. 1). PT Refika Aditama.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economica*, 2(7). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sudaryanto, S. (2024). Peran KPI dalam mendorong kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2), 61-72. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.67>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2). Penerbit Alfabeta.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Widyaningrum, E. (2020). Peran semangat kerja karyawan untuk merubah lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional: Dampaknya pada kinerja. *Indomedia Pustaka*.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.

Yuniarti, R., et al. (2021). *Kinerja karyawan (Tinjauan teori dan praktis)*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. <http://www.penerbitwidina.com>