



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BRECXELLE BERKAH UNITI KOTA DEPOK

Nurul ilham¹

Universitas Pamulang¹

Email: dosen01813@unpam.ac.id¹

Abstract

This study aims to analyze the extent to which leadership style and work environment influence employee performance at PT Brexelle Benture Bento. The approach used is quantitative with an associative method. The sample was determined using a saturated sampling technique, resulting in a total of 96 respondents. The data analysis process includes validity testing, reliability testing, classical assumption tests, regression analysis, correlation, determination, and hypothesis testing. The findings of the study indicate that leadership style has a significant impact on employee performance with a contribution of 34.6%, where the hypothesis test result shows that the t-value is greater than the t-table ($7.049 > 1.986$). Likewise, the work environment also has a significant influence, with a coefficient of determination of 43.8% and a t-value of 8.566, which also exceeds the t-table. Simultaneously, leadership style and work environment affect employee performance with a regression equation of $11.129 + 0.264x_1 + 0.465x_2$. The total coefficient of determination is 48.4%, while the remaining 51.6% is influenced by other unexamined factors. The F-test result also shows a significant simultaneous effect, with an F-value of 43.306 greater than the F-table value of 3.090.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Brexelle Benture Bento. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampel jenuh, menghasilkan sebanyak 96 responden. Proses analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, korelasi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 34,6%, di mana hasil uji hipotesis menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($7,049 > 1,986$). Demikian pula, lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan dengan nilai koefisien determinasi 43,8% dan t hitung sebesar 8,566 yang juga melebihi t tabel. Secara bersamaan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan persamaan regresi $11,129 + 0,264x_1 + 0,465x_2$. Koefisien determinasi total sebesar 48,4%, sementara 51,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji F juga menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dengan f hitung sebesar 43,306 lebih besar dari f tabel 3,090.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok adalah produsen cireng crispy shazafood dan rujak cireng brexelle, memproduksi dua produk: rujak cireng kriwil dan pisang lumer. Saat ini, pemasarannya tidak hanya mencakup toko swalayan dan minimarket di kota-kota besar, tetapi juga memiliki puluhan lebih reseller di seluruh kota-kota besar. Bahkan dengan kemajuan teknologi, yaitu media sosial, konsumennya sekarang berasal dari luar negeri. PT Brexelle Berkah Uniti Depok bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan untuk mencapai kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Untuk mengatasi persaingan yang semakin tajam, PT Brexelle Berkah Uniti Depok terus memperluas pangsa pasar dalam negeri.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok menunjukkan permasalahan yang terjadi akibat kurangnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman yang menyebabkan kan tingkat produksi kinerja karyawan menurun setiap tahun nya. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dari pihak HRD PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok yang menjelaskan penyebab banyaknya karyawan yang mengundurkan diri secara tiba-tiba yaitu karena perbedaan perilaku yang diberikan dari pemimpin, ada juga kesenjangan antar karyawan yang menyebabkan hubungan satu sama lain terasa tidak nyaman karena saling membedakan dan menjatuhkan. Dari segi lingkungan juga terlihat bahwa fasilitas yang disediakan kurang layak contohnya keterbatasan jumlah toilet dan tidak setara dengan banyak nya jumlah karyawan, ruangan kerja yang panas dan lain nya.

PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap tahunnya. Hasil penilaian kinerja pada tahun 2021 sampai dengan 2023 terdapat indikator target yang tidak mencapai target selama 3 tahun, dikarenakan semua karyawan tidak melaksanakan tugas dengan maksimal. Pencapaian produksi tahun 2021 sebesar 84.750 pcs dan hanya mencapai 84,5% dari target yang ditetapkan. Tahun 2022 pencapaian produksi mengalami kenaikan menjadi 90.475 yang mampu mencapai sebesar 90,2%. Tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 94.200 atau hanya mencapai 94,1%.

Fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja yang diberikan PT Brexelle Berkah Uniti Depok kepada karyawan belum terpenuhi secara maksimal. Terutama dari fasilitas toilet, suhu ruangan, fasilitas ruangan yang tersedia kurang memumpuni, serta jaringan internet yang tidak stabil. Sementara kondisi bangunan, kebersihan lingkungan, mesin produksi, pencahayaan, penataan ruangan, serta kebisingan memiliki penilai karyawan cukup baik.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi bahwa kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok belum optimal, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inisiatif kerja, serta kurangnya semangat dalam menjalankan tanggung jawab. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan manajemen perusahaan yang belum sepenuhnya mampu membangkitkan motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikologis, juga turut memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Hasil pra survey yang di lakukan kepada karyawan PT Brexelle Berkah Uniti Depok mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dapat dilihat pada penilaian karyawan pada tahun 2021 bahwa gaya kepemimpinan pada PT Brexelle Berkah Uniti Depok

terbilang masih kurang baik terutama pada aspek memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab terhadap bawahannya dimana 52 karyawan menilai masih kurang baik. Sementara pada tahun 2022 di dominasi oleh aspek memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu sebanyak 59 karyawan menilai kurang baik. Sementara itu pada tahun 2023 aspek dapat mengambil keputusan secara cepat dan tepat, dan aspek memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab dinilai masih juga kurang karena masing-masing 60 karyawan menilai kurang. Artinya gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan dari beberapa aspek tersebut diatas mayoritas direspon dengan jawaban kurang baik, sehingga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan di PT Brexelle Berkah Uniti Depok

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan, yaitu uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan data dengan kondisi sebenarnya di lapangan, serta uji reliabilitas untuk menguji konsistensi alat ukur yang digunakan secara berulang. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak melanggar asumsi dasar statistik.

Sampel penelitian ini sebanyak 96 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik uji regresi linier yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji regresi ini dilakukan untuk melihat hubungan sebab-akibat antar variabel, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan pula analisis koefisien korelasi guna mengetahui kuat tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari analisis ini memberikan gambaran mengenai kekuatan asosiasi antara variabel-variabel yang diteliti.

Selanjutnya, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Nilai R^2 yang tinggi mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya prediktif yang kuat. Untuk memperkuat temuan, dilakukan uji hipotesis yang melibatkan uji t dan uji F guna menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel secara individual maupun bersama-sama. Seluruh tahapan analisis ini mengacu pada kerangka teoritis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) dan Ghozali (2018), yang secara luas digunakan dalam penelitian-penelitian manajemen dan sosial untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.	0,303	0,201	Valid
2	Pimpinan saya selalu memberikan intruksi kerja yang jelas kepada karyawannya.	0,417	0,201	Valid
3	Pimpinan saya bersedia menerima saran dari bawahannya	0,331	0,201	Valid
4	Pimpinan saya selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawannya.	0,336	0,201	Valid
5	Pimpinan mudah marah terkait hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai arahan	0,786	0,201	Valid
6	Pimpinan bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi, dan bisa mengakui kelebihan orang lain.	0,509	0,201	Valid
7	Pimpinan memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.	0,746	0,201	Valid
8	Pimpinan bersikap hangat dan ramah terhadap karyawan.	0,756	0,201	Valid
9	Pimpinan memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.	0,724	0,201	Valid
10	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada karyawan dalam memecahkan masalah.	0,393	0,201	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Penerangan lampu di dalam ruangan cukup baik	0,483	0,201	Valid
2	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,421	0,201	Valid
3	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,501	0,201	Valid
4	Tidak terdapat bau-bauan di ruang lingkup kerja saya	0,551	0,201	Valid
5	Pilihan warna ruangan yang kurang sesuai	0,601	0,201	Valid
6	Pilihan warna ruangan tidak mengganggu aktivitas kerja	0,413	0,201	Valid
7	Saya merasa puas dengan fasilitas toilet yang tersedia	0,699	0,201	Valid
8	Luas Ruangan sudah cukup baik dalam menunjang aktivitas kinerja	0,456	0,201	Valid
9	Saya menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan atasan	0,431	0,201	Valid
10	Komunikasi terjalin dengan baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	0,634	0,201	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,201), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0,460	0,201	Valid
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	0,349	0,201	Valid
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja.	0,424	0,201	Valid
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	0,509	0,201	Valid
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0,592	0,201	Valid
6	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	0,527	0,201	Valid
7	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	0,631	0,201	Valid
8	Efektif dan efisien adalah prinsip kerja saya	0,524	0,201	Valid
9	Saya pribadi yang tanggung jawab terhadap hasil kerja saya.	0,674	0,201	Valid
10	Saya melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	0,513	0,201	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,201). Hal ini menandakan bahwa seluruh item pada kuesioner dinyatakan valid, karena mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, serta memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut dalam proses analisis guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Validitas ini juga menunjukkan bahwa instrumen memiliki kesesuaian antara indikator dan konsep yang diteliti.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,717	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,702	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang melebihi angka 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang dimaksud. Nilai tersebut juga mengindikasikan bahwa item-item dalam setiap variabel memiliki keterkaitan yang kuat, sehingga data yang diperoleh bersifat stabil dan dapat diandalkan untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

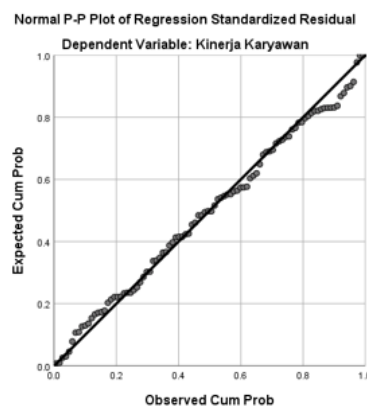
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63685865
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.042
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,195$. Karena nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi $\alpha = 0,050$ ($0,195 > 0,050$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini berarti asumsi normalitas dalam pengujian regresi telah terpenuhi, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya. Normalitas ini penting untuk memastikan keakuratan hasil uji regresi dan validitas kesimpulan yang diambil dari penelitian.



Gambar 1 P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas terlihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola distribusi yang mendekati garis diagonal. Titik-titik data tersebar di sekitar garis tersebut dan mengikuti arahnya secara konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini penting untuk menjamin validitas hasil analisis regresi dan menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga model yang digunakan layak dan dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.129	3.025		3.679	.000		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.264	.093	.277	2.857	.005	.589	1.699
Lingkungan Kerja (X2)	.465	.093	.484	4.984	.000	.589	1.699

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan sebesar 0,589 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,589 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,699 serta lingkungan kerja sebesar 1,699 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas

3. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.839 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbon-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.484	.473	2.665	1.839

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer diolah, 2024

4. Uji Heteroskedastisitas

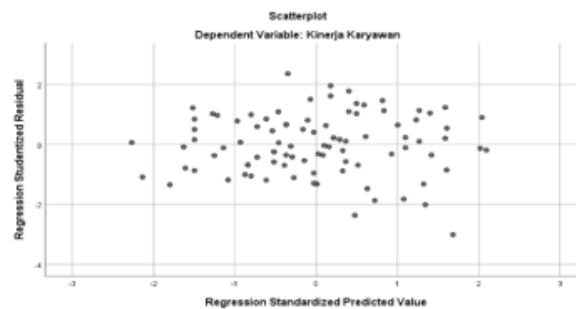
Tabel 8 Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas dengan Uji Gletser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.402	1.958		1.227	.223
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.063	.060	-.142	-1.057	.293
	Lingkungan Kerja (X2)	.052	.060	.116	.862	.391

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,293 dan Lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,391 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan

heteroskedastisitas, sehingga ini layak dipakai sebagai data penelitian. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 9

Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	17.732	3.044		5.825 .000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.560	.080	.588	7.049 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17.732 + 0,560X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 17.732 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17.732 *point*.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,560 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,560 *point*.

Tabel 10

Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.630	2.869		5.100
	Lingkungan Kerja (X2)	.636	.074	.662	8.566

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.630 + 0,636X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 14.630 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14.630 *point*.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0, 636 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 636 *point*.

Tabel 12

Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.129	3.025		3.679
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.264	.093	.277	2.857
	Lingkungan Kerja (X2)	.465	.093	.484	4.984

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.129 + 0,264X_1 + 0,465X_2$. Dari tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11.129 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11.129 *point*.
- Nilai gaya kepemimpinan (X_1) 0, 264 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 264 *point*.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) 0, 465 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0, 465 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 13

Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Correlations ^b			
		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
b. Listwise N=96

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,588 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 14

Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Correlations ^b			
		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=96

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,662 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 15

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.473	2.665

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dan semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 16

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.339	2.984
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber: Data diolah, 2024				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,346 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34,6% sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 17

Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.432	2.765
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2) Sumber: Data diolah, 2024				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,438 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 18

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.473	2.665
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber: Data diolah, 2024				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji hipotesis

Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.732	3.044		5.825
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.560	.080	.588	7.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh $df = (n-2)$, maka diperoleh $(96-2) = 94$, maka $t_{tabel} = 1,986$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,049 > 1,986)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok.

Tabel 20 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.630	2.869		5.100
	Lingkungan Kerja (X2)	.636	.074	.662	8.566

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh $df = (n-2)$, maka diperoleh $(96-2) = 94$, maka $t_{tabel} = 1,986$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,566 > 1,986)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok.

Tabel 19

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	618.796	2	309.398	43.562
	Residual	660.537	93	7.103	
	Total	1279.333	95		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,306 > 3.090)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Kota Depok

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,049 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(8,566 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok. Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(43,306 > 3,090)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Brexelle Berkah Uniti Kota Depok

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Abdul Jalaludin Sayuti. 2019. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Abdullah, M. 2019. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, 2017. Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Andi Supangat. 2018. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, P. (2020). *Manajemen Bisnis*. Semarang. PT Rineka Cipta.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Salemba Empat.
- Ardana, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2018). *Dasar-Dasar Statistik*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Cushway, Barry. 2020. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- George, R. Terry, dan Leslie W Rul. 1999. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.

- Hasmin dan Jumiatty Nurung. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Johannes Eliezer Ayer, Lyndon, Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori, Jurnal Agri Sosio
- Kartini Kartono. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajawaligrafindo Persada.
- Kasmir. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*, PT Refika Aditama : Bandung .
- Pada PT XL AXIATA Tbk. Dan PT INDOSAT Tbk”, Jurnal EMBA, 63 IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pamela, A.O., & Oloko. (2019) .*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Salam. 2019. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: PT Djambatan.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. (2019). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakara PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana. 2017. *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono,(2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2020. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Suwanto 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Desanta Muliavisistama Suwanto 2020, Strategi Pemberdayaan Potensi Pemuda Karang Taruna, Desanta Muliavisistama
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada Pkbn Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction on The Foundation of Al-Hasra Bojongsari. Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- 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).
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo, 2019. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijayanti, I D. 2020. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.