

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO PANGKALPINANG

Meilin Tria Lorenza

Zamhari

Fery Panjaitan

*Management Program*  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkalpinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** - The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on the performance of PT Sucofindo Pangkalpinang employees. This research uses a quantitative research method that uses primary data and secondary data obtained through research questionnaires. The sampling method in this research is by using the Saturated Sampling method (census sampling) for a total of 44 respondents. In this research were employees of PT Sucofindo (Persero) Pangkalpinang. This research uses the Validity Test and Reliability Test to measure validity and reliability, and uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Simultaneous Test (F Test), and Partial Test (T Test) and Determination Coefficient (R2) processed with JASP. The research results show (1) Leadership Style has a negative and significant effect on Employee Performance. (2) The work environment has a positive and significant effect on employee. The results of the simultaneous test (F Test) show a significance value of  $0.002 < 0.05$  and a calculated  $f$  value of  $7.612 > f$  table 3.22. This shows that the variables of leadership style and work environment simultaneously influence employee performance.

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

## I. PENDAHULUAN

Saat ini dunia usaha berkembang pesat dan perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat guna mengembangkan usahanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. (Bandung:Alfaberta,2012).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus mempunyai tingkat motivasi dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Jika seseorang tidak tahu persis apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka tidak akan termotivasi atau mampu melakukan sesuatu (Veithzal Rivai ,2011). Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja perusahaan dalam menangani sumber daya.

Perusahaan berkinerja tinggi mempekerjakan Sumber daya manusia secara efektif dan menetapkan tujuan pasti atas apa yang ingin dicapai oleh individu dan organisasi.

Selain itu, faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dinamika organisasi. Lingkungan kerja yang sehat tentunya harus memiliki beberapa sifat ataupun sikap seperti suportif, inklusif, adil, bersih dan teratur dapat menciptakan kondisi kerja bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan produktif.

Lingkungan kerja yang sehat juga mencakup aspek-aspek seperti manajemen konflik yang efektif, dukungan sosial baik, dan perasaan terlibat dalam pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasa dihargai sebagai bagian dari tim, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, budaya tempat kerja yang mengedepankan keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan dan berdampak positif pada produktivitas.

Dalam konteks organisasi modern, fokus pada gaya kepemimpinan menjadi krusial karena peran utama pemimpin dalam membentuk budaya organisasi dan mempengaruhi secara langsung motivasi dan dedikasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendorong inovasi dan kreativitas, sejalan dengan hasil kinerja karyawan yang positif, sementara gaya kepemimpinan yang melihat organisasi sebagai milik pribadi dan mencampuradukkan tujuan pribadi terhadap tujuan perusahaan serta menganggap organisasi hanya sebagai alat pengawasan mungkin akan memberikan dampak yang negative bagi kinerja karyawan

Melalui integrasi antara gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan profesional dan produktivitas kinerja karyawan, organisasi diharapkan dapat menciptakan kondisi ideal bagi karyawan untuk mencapai potensi maksimal. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang interaksi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi pemimpin dan manajemen sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

PT SUCOFINDO merupakan salah satu perusahaan besar milik negara yang bergerak dalam layanan bidang inspeksi yang pertama di Indonesia. Pengalaman di bidang inspeksi, supervisi, sertifikasi pengkajian dan pengujian menjadi modal utama dalam mengembangkan usaha menjadi perusahaan inspeksi nasional di Indonesia.

Berdasarkan pada pengamatan serta prasurvey yang telah dilakukan peneliti di PT. SUCOFINDO Unit Pangkalpinang. Terdapat beberapa permasalahan yang dapat dikembangkan melalui penelitian terkait gaya kepemimpinan dan pengaruhnya kepada kinerja karyawan, diantaranya. Belum terjadinya pengambilan keputusan bersifat non strategis yang melibatkan semua lapisan karyawan, adanya penilaian kinerja yang terindikasi hanya berdasar subjektivitas pimpinan, serta lingkungan kerja yang terlihat dan dirasa oleh beberapa karyawan kurang sehat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. sucofindo pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sucofindo pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sucofindo pangkalpinang.

## II. LANDASAN TEORI

### Manajemen

Mary Parker Follet mengatakan bahwa manajemen adalah suatu seni untuk melakukan sesuatu melalui orang lain. Menurut definisi ini, manajer mencapai tujuan organisasi dengan mengatur orang lain untuk memenuhi semua kebutuhan pekerjaan tersebut, bukannya melakukannya sendiri (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011).

Aldag & Stearns menggambarkan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2016) adalah pengelolaan hubungan dan peran karyawan agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat. Ilmu pengetahuan dan teknologi.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja bawahan, dan penting bagi seorang pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi. Implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan perusahaan secara bertahap, namun ketidaksesuaian dengan situasi dapat menyulitkan pencapaian tujuan bisnis organisasi.

Menurut Hidayat dalam Fahmi Kamal, Widi W., dan Edy S (2019), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang disusun dengan tujuan memengaruhi bawahan agar dapat optimal dalam kinerjanya, sehingga kinerja dan tujuan organisasi dapat mencapai tingkat maksimal.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai sasaran organisasi, sementara menurut Busro (2018), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku guna mencapai tujuan bersama.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga diarahkan untuk memotivasi karyawan dengan harapan menciptakan

produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup sikap dan langkah-langkah yang dipilih oleh pemimpin untuk memimpin perusahaan, memberikan pengaruh terhadap pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen krusial dalam tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Sedamayanti (2001) lingkungan kerja terbagi dalam dua kategori yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain sebagainya.
- #### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi segala keadaan yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

### Kinerja Karyawan

Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin maju atau berkembang, maka diperlukan pegawai yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang kinerjanya mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi, maka diperlukan penerapan berkinerja. Tergantung pada bentuk dan proses di mana pekerjaan dilakukan, kuantitas dan kualitas tertentu dapat dianggap sebagai ukuran kinerja, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang terjadi di dalam diri pegawai maupun di luar individu pegawai tersebut.

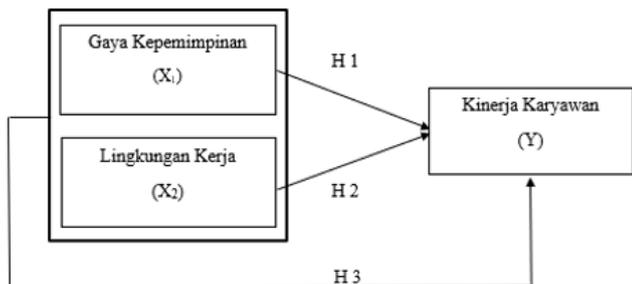
Menurut Arif Ramdhani (2011), kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil prestasi kerja (Rivai, 2011).

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai personel dalam melaksanakan pekerjaannya menurut aturan yang telah ditetapkan, yaitu suatu benda (produk). tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dari berbagai pendapat di atas, kinerja karyawan adalah kemampuan memenuhi persyaratan pekerjaan, menyelesaikan tujuan kerja secara tepat waktu tanpa melebihi tenggat waktu yang telah ditentukan, guna mencapai tujuan perusahaan. Dapat kita simpulkan ada. Dengan begitu, kinerja karyawan dapat berkontribusi pada perusahaan.

**Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Pangkalpinang.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Pangkalpinang.
- H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO Pangkalpinang.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sucofindo Pangkalpinang, yang beralamat di Jalan Linggarjati No. 22, Batin Tikal, Kecamatan, Taman Sari Kota Pangkalpinang. Pelaksanaan penelitian ini memerlukan waktu mulai dari pengambilan data hingga penyusunan skripsi diperkirakan selama 4 bulan dimulai pada bulan Januari 2024 sampai dengan Juni 2024.

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta satu variable dependen yaitu kinerja karyawan.

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sucofindo Pangkalpinang yang berjumlah 44 orang karyawan.

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Ketika populasi besar dan keterbatasan seperti upah, tenaga, dan waktu mencegah penelitian terhadap seluruh populasi. Dalam penelitian ini dapat menggunakan teknik sampling, seperti sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai responden penelitian. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relative kecil.

**Teknik Pengumpulan Data**

Angket atau kuesioner digunakan sebagai alat penelitian untuk mengumpulkan informasi tentang variabel –variabel penelitian.

**Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan JASP untuk pengolahan data dan pengujian hipotesis.

**Uji Validitas**

Menurut Sudaryono (2019) validitas ialah indeks mengukur derajat kesempurnaan sarana. Jika instrument dipakai sebagai alat ukur yang secara akurat bisa mengukur kondisi narasumber, maka instrument tersebut efektif. Pengujian ini memakai uji dua sisi dengan Tingkat signifikansi 0,05. Standar pengujiannya yakni (Sudaryono, 2019) :

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$  maka instrument atau soal berkolerasi signifikan dengan skor total (pertanyaan tersebut valid).
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$  maka instrument atau soal tidak berkolerasi signifikan dengan skor total (pertanyaan tersebut tidak valid).

**Uji Reliabilitas**

Menurut Sudaryono (2019), pengujian reliabilitas dilaksanakan melewati konsisten internal, yakni dengan meneliti instrument satu kali, lalu meliti hasil yang didapati melalui teknik tertentu. Hasil analisis digunakan guna meramalkan reliabilitas instrument. Menurut Sudaryono (2019) suatu instrument atau jika nilai koefisiensi reliabel Cronbach’s Alpha dari variabel tersebut  $> 0.60$  maka variabel diakui reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah modal regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representative.

**Uji Normalitas**

Uji ini digunakan dalam analisis untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan dua pendekatan yaitu, pendekatan grafik dimana titik mengikuti distribusi data sepanjang garis diagonal, sedangkan pendekatan grafik distribusi data dianggap normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar-benar bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan

Variance Inflation Factor (VIF). Jika hasil perhitungan diperoleh nilai tolerance dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian. Jika diketahui bahwa nilai tolerance mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas. Demikian juga dengan nilai VIF, ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multicollinearity antara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Masalah Heteroskedastisitas berarti variabel dalam model yang tak sama terindikasi bervariasi. Fenomena ini dijabarkan karena pada model, varian residual pada penelitian model regresi tidak sama. Dikatakan bahwa model mengandung masalah heteroskedastisitas, artinya variabel dalam model memiliki varian yang berbeda-beda, dan diperlukan uji heteroskedastisitas akan digunakan uji Park Glejser dengan mengaitkan residual absolut dengan variabel independent. Jika nilai signifikan hasil nilai probabilitas < dari nilai alpha (0.05), maka tidak mengalami heteroskedastisitas (Sudaryono, 2019).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode ini digunakan untuk mengetahui regresi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo pangkalpinang. Adapun model regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Nilai Konstanta
- b1X1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan
- b2X2 = Koefisien regresi lingkungan kerja
- e = Error/Residual

**Analisis Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independent (X1, X2) secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) atau sering disebut kelinier persamaan regresi. Kriteria dalam uji F jika Fhitung > Ftabel, artinya variabel independent (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan juga sebaliknya jika Fhitung < Ftabel, artinya variabel independent (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

**Uji T**

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independent (X1, X2) mempengaruhi dependen (Y). Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual dalam

menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (a = 5%).

**IV. PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas Data**

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	No. Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,893	0,297	Valid
	X1.2	0,830	0,297	Valid
	X1.3	0,915	0,297	Valid
	X1.4	0,923	0,297	Valid
	X1.5	0,842	0,297	Valid
	X1.6	0,898	0,297	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,727	0,297	Valid
	X2.2	0,694	0,297	Valid
	X2.3	0,795	0,297	Valid
	X2.4	0,569	0,297	Valid
	X2.5	0,798	0,297	Valid
	X2.6	0,591	0,297	Valid
	X2.7	0,541	0,297	Valid
	X2.8	0,362	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,829	0,297	Valid
	Y.2	0,862	0,297	Valid
	Y.3	0,925	0,297	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Dari hasil uji tabel 1 di atas diketahui nilai r-hitung berada dalam kisaran antara 0.362 - 0. 925, sedangkan nilai r-tabel adalah 0.297. jadi dari hasil uji di atas nilai r- hitung > r-tabel atau r-hitung > 0.297. hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan baik variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas Data**

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,942	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,781	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	0,60	Reliabel

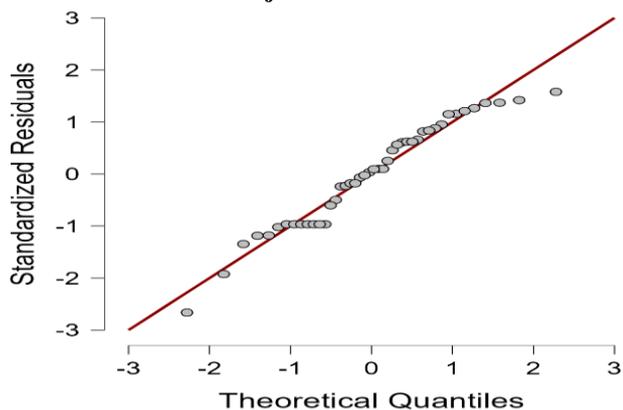
Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Dari hasil uji tabel di atas hasil nilai Cronbach Alpha Gaya Kepemimpinan (X1) 0,942, Lingkungan Kerja (X2) 0,781 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,843 sehingga nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh

butir pertanyaan baik variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini reliable atau handal.

**Hasil Uji Normalitas Data**

**Grafik 1**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Berdasarkan gambar grafik Q-Q Plot Standardized Residuals Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara merata dan mengikuti pola garis diagonal. Ini menandakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas Data**

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,604	1.655	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,604	1.655	Reliabel

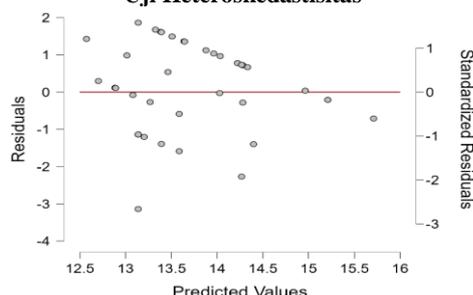
Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Dari hasil perbandingan uji multikolineritas diketahui bahwa nilai tolerance sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance sebesar 0,604 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.655 < 10.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance sebesar 0,604 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.655 < 10.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Data**

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, dengan sebagian titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients**

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized
H <sub>0</sub>	(Intercept)	13.659	0.208	
H <sub>1</sub>	(Intercept)	9.553	2.364	
	X <sub>1</sub>	-0.188	0.049	-0.661
	X <sub>2</sub>	0.253	0.087	0.499

Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai analisis regresi diperoleh koefisien gaya kepemimpinan sebesar -0,188 dan lingkungan kerja sebesar 0,253 sehingga model persamaan regresi berganda diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk nilai konstanta a = 9,553 artinya menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,553.
2. Untuk variabel gaya kepemimpinan X<sub>1</sub> sebesar (-0,188) dengan koefisien bernilai negatif tersebut artinya jika nilai variabel X<sub>1</sub> mengalami peningkatan satu persen dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar (-0,188).
3. Untuk variabel lingkungan kerja X<sub>2</sub> sebesar 0,253 dengan koefisien bernilai positif tersebut artinya jika nilai variabel X<sub>2</sub> mengalami peningkatan satu persen dengan asumsi variabel lainnya bernilai konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,253.

**Hasil Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5**

**Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary - Y</i>				
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	1.380
H <sub>1</sub>	0.520	0.271	0.235	1.207

Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,271 Atau variasi bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 27,1% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya (100% - 27,1%) ialah 72,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Hasil Data Uji F**

**Gambar 3**  
**Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	22.173	2	11.087	7.612	0.002
	Residual	59.713	41	1.456		
	Total	81.886	43			

Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap y adalah sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai F hitung adalah  $7,612 > F$  table 3,22, sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

**Hasil Data Uji T**

**Gambar 4**  
**Uji T**

Coefficients						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Tolerance	VIF
H <sub>0</sub>	(Intercept)	13.659	0.208		65.656	<.001		
H <sub>1</sub>	(Intercept)	9.553	2.364		4.042	<.001		
	X <sub>1</sub>	-0.188	0.049	-0.661	-3.852	<.001	0.604	1.655
	X <sub>2</sub>	0.253	0.087	0.499	2.908	0.006	0.604	1.655

Sumber : Data diolah menggunakan JASP (2024).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel bahwa :

1. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $-3,853 > 2,020$  , sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 diterima dan ho ditolak berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan X1 terhadap Y.
2. Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $2,908 > 2,020$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 diterima dan ho ditolak karena terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 terhadap Y.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada PT. Sucofindo Pangkalpinang, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Pada PT. Sucofindo Pangkalpinang, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berarti H0 ditolak dan H2 diterima.
3. Pada PT. Sucofindo Pangkalpinang, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti H0 ditolak dan H3 diterima.
4. Sehubungan dengan adanya hasil analisa yang negatif terhadap pengaruh gaya kepemimpinan maka dapat disimpulkan juga PT. Sucofindo Pangkalpinang saat ini masih belum menggunakan gaya kepemimpinan yang ideal bagi pertumbuhan kinerja karyawan.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Saran yang dapat diberikan kepada PT. Sucofindo Pangkalpinang, pemimpin sebaiknya bersikap tidak konservatif namun lebih mengedepankan kerja sama yang dilakukan secara simultan dan melibatkan bawahan. Serta bawahan sebaiknya diberikan informasi yang tepat atas tindakan yang akan dilakukan oleh pemimpin dan perusahaan.
2. Saran berikutnya yang dapat diberikan kepada PT. Sucofindo Pangkalpinang, dapat membangun ekosistem lingkungan kerja yang lebih baik dan ideal sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perusahaan. Hal ini sejalan dengan transformasi perusahaan yang tumbuh dengan sistem digitalisasi.
3. Dalam melakukan penelitian, peneliti tentunya menyadari atas masih adanya kelemahan dalam penyajian , pengolahan data maupun penyajian bahasa. Sebagai referensi kedepannya untuk penelitian ini, penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, menambah teknik pengumpulan data serta menyertakan variabel maupun faktor-faktor/indikator lain yang mempengaruhi seperti modifikasi kerja, kepuasan pelanggan perusahaan, prestasi dan kompetensi pegawai, hingga tingkat disiplin pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- 1]. Andianto, Wahyu (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agramas group Jakarta Timur. Skripsi universitas Nasional.
- 2]. Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- 3]. Donni Juni Priansa & Agus Garnida, Manajemen Perkantoran (Bandung: Alfabeta, 2015), Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua, (Semarang badan penerbit Universitas Diponegoro, 2011),
- 4]. Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 5]. Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- 6]. Mukri, Indrawati dan Hidayat. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Redrying (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. MAP (Jurnal Manajemen dan

- Administrasi Publik) Vol. 2 No. 2 ISSN 2612-2142. (Online). Jurnal.uwp.ac.id. diakses 13 maret
- 7]. Ramdhani, Arif, 2011. Penilaian Kinerja. Bandung: PT Sarana Panca Karya Nusa.
  - 8]. Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta
  - 9]. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
  - 10]. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
  - 11]. Sudaryono. (2019). Metodologi penelitian: kuantitatif kualitatif, dan mix method. Depok: PT raja grafindo persada.
  - 12]. Wahyuni Sri Astuti, Nunung Setiyo Budi. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toyota auto 2000 Hasanuddin Kediri). Jumba: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Vol. 1 No.2 Tahun 2022. E-ISSN: 2828-8815