



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kembar Jaya Parung

Ahmad Farhan Kuncoro

frhncncro112@gmail.com

Universitas Pamulang

Retno Japanis Permatasari

dosen01337@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *frhncncro112@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership style and physical work environment on employee performance at CV Kembar Jaya Parung both partially and simultaneously on the processing of empirical data from the dissemination of questionnaires that have been carried out. The method used in this study is a quantitative method using a sample determination technique of 75 respondents. In this study, data analysis techniques are used in the form of: validity testing, reality testing, normality testing, classical assumption testing, quantitative testing and hypothesis testing. It can be known that the result of the multiple linear regression equation obtained between $Y = 7.537 + 0.382 (X1) + 0.357 (X2)$. This is evidenced by the results of hypothesis tests based on the simultaneous obtained F value calculated $> F$ table or $(80.684 > 3.120)$, this is also strengthened by the significance of < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. The results of the determination coefficient test of the leadership style variable ($X1$) and the physical work environment ($X2$) had an influence of 69.1 % on the performance of CV Kembar Jaya Parung. Thus, H_0 rejected H_3 accepted can be interpreted that there is a simultaneous significant influence between leadership style ($X1$), physical work environment ($X2$) and employee performance (Y).*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Kembar Jaya Parung baik secara parsial dan simultan pada pengolahan data empiris dari penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik penentuan sampel sebanyak 75 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa: pengujian validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis. Dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda yang di dapat antara $Y = 7,537 + 0,382 (X1) + 0,357 (X2)$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis berdasarkan secara simultan yang diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(80,684 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan ($X1$) dan lingkungan kerja fisik ($X2$) memberikan pengaruh sebesar 69,1% terhadap kinerja pada CV Kembar Jaya Parung. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan ($X1$) lingkungan kerja fisik ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y).

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

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun ini, persaingan di perusahaan pemasok produk berjalan sangat ketat. Ketatnya persaingan ini semula dipicu oleh kondisi perekonomian yang tidak stabil akibat dampak pandemi yang menyebabkan krisis yang berkepanjangan, sehingga peran penting yang diperankan dengan baik oleh perusahaan-perusahaan pemasok produk telah banyak membantu supermarket- supermarket dan secara otomatis telah meningkatkan daya beli konsumen baik itu perorangan maupun organisasi/badan usaha dengan cara memfasilitasi pemasok produk konsumen

Berikut ini data kinerja karyawan CV Kembar Jaya yang diperoleh dari data kinerja pada tahun 2019- 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tahun	Target	Realisasi	%	Target (%)	Keterangan
2019	6.000.000.000	5.677.000.000	92%	100%	Tidak tercapai
2020	5.555.000.000	5.325.000.000	89%	100%	Tidak tercapai
2021	5.000.000.000	4.347.000.000	81%	100%	Tidak tercapai
2022	4.900.000.000	3.612.000.000	80%	100%	Tidak tercapai
2023	4.200.000.000	3.566.000.000	76%	100%	Tidak tercapai

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria yang belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada satupun pencapaian periode yang memenuhi target perusahaan. Pencapaian laba terbesar diperoleh pada tahun 2019 yaitu mencapai 92% lalu pada tahun 2020 pencapaian laba turun menjadi 89% pada tahun 2023 yaitu 76%. Menurunnya pencapaian perusahaan disebabkan oleh kurangnya minat pasar untuk pemasok produk konsumen serta kurangnya rasa semangat karyawan dalam memasarkan produk saat ini pada CV Kembar Jaya. Di sini terlihat kurangnya kualitas, kuantitas dan tanggung jawab setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena persentase pencapaian yang terus menurun setiap tahunnya.

KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori Manajemen

Manajemen

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan dan memimpin mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:10) "manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang

ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi

Menurut Busro (2018:226) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

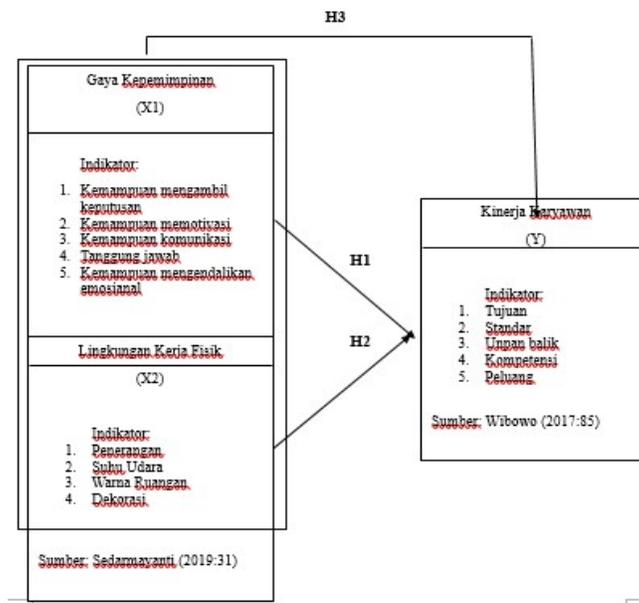
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Busro (2018:260) “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum”.

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KEMBAR JAYA PARUNG



METODE PENELITIAN

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2022:55) mengemukakan bahwa “metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel

atau lebih, metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2020:16) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis tempat dan waktu penelitian”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,836	2,759		3,565	,001
	Gaya Kepemimpinan	,753	,069	,789	10,979	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 2 diatas persamaan regresi $Y = 9,836 + 0,753 X_1$. Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 9,836 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X adalah 0) maka nilai variabel *dependen* (Y) sebesar 9,836.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X (gaya kepemimpinan) adalah 0,753 bernilai positif sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,753.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,674	2,578		4,141	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,609	,053	,801	11,431	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 3 diatas persamaan regresi $Y = 10,674 + 0,609 X_2$. Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 10,674 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X adalah 0) maka nilai variabel *dependen* (Y) sebesar 10,674.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X (lingkungan kerja fisik) adalah 0,609 bernilai positif, sehingga lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,609.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,537	2,577		2,924	,005
	Gaya Kepemimpinan	,382	,112	,400	3,413	,001
	Lingkungan Kerja Fisik	,357	,089	,469	4,003	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diatas persamaan regresi $Y = 7,537 + 0,382 (X1) + 0,357 (X2)$. Maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 7,537 dapat diartikan jika tidak terjadi perubahan variabel *independen* (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel *dependen* (nilai Y) sebesar 7,537
- 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,382 bernilai positif sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,382
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah 0,357 bernilai positif sehingga jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,357.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,618	2,50544

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel 5 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,637	2,44240

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan pada tabel 6 diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,801 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,618	2,50544
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan pada tabel 7 diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,623 x 100% = 62,3% maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,637	2,44240
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Berdasarkan pada tabel 8 diatas diperoleh data koefisien determinasi sebesar 0,642 x 100% = 64,2% maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% dan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,836	2,759		3,565	0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,753	0,069	0,789	10,979	0
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,979 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,674	2,578		4,141	0
	Lingkungan Kerja Fisik	0,609	0,053	0,801	11,431	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 10 diatas diperoleh nilai t hitung t tabel (11,431 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikasi 0,05 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	840,059	2	420,029	80,684	,000 ^b
	Residual	374,821	72	5,206		
	Total	1214,88	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel 11 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (80,684 > 3,12), Hal ini juga diperkuat dengan signifikasi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak H3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 9,836 + 0,753 X1$ dan nilai koefesien korelasi sebesar 0,789 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefesien korelasi 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat, sedangkan koefesien determinasi sebesar $0,623 \times 100\% = 62,3\%$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, dan hasil pengujian pada hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,979 > 1,993), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikasi 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasyim (Jurnal Mirai Management) Vol.7, No.3, 2022 ISSN2598-8301, dengan Judul Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 10,674 + 0,609 X_2$ dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,801 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar $0,642 \times 100\% = 64,2\%$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 64,2% dan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti., dan pada hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung t tabel ($11,431 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lyta Lestari, Harmon (Jurnal Riset Bisnis dan Investasi) Vol. 3, No.2, 2017ISSN:2460-8211, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 7,537 + 0,382 (X_1) + 0,357 (X_2)$, dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,832 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar $0,691 \times 100\% = 69,1\%$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,1% dan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. dan pada hasil pengujian hipotesis uji F, nilai F hitung $> F$ tabel atau ($80,684 > 3,120$), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$), Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reka Utari Silaban, Yenni Sofiana Tambunan, Kaharuddin Kaharuddin (Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen JUPIMAN), Vol.1 No.4 2022 Hal 174-187 E-ISSN: 2963-766X yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga.

KESIMPULAN

Berdasarkan yang sudah dijelaskan sebelumnya pada uraian setiap bab maka dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut **Pertama**, Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 9,836 + 0,753 X_1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799 maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 62,3% dan hasil pengujian pada hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,979 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. **Kedua**, Berdasarkan pada persamaan regresi $Y = 10,674 + 0,609 X_2$ dan nilai koefisien korelasi diperoleh

sebesar 0,801 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 64,2%. dan pada hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel ($11,431 > 1,993$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima dapat diartikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. **Ketiga**, Berdasarkan persamaan regresi $Y = 7,537 + 0,382 (X_1) + 0,357 (X_2)$, dan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,832 yang dimana nilai tersebut berada di interval nilai koefisien korelasi 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 69,1%. dan pada hasil pengujian hipotesis uji F, nilai F hitung > F tabel atau ($80,684 > 3,120$), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$), Dengan demikian maka H₀ ditolak H₃ diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambar, T. Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, (2018). *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong, Alfabeta, Bandung.
- Kartono, Karitini. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Machmed Tun Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. (15th ed). Bogor: IN MEDIA.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 114 Al Falah, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017, 12.
- Sarinah dan Mardalena, (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Ana, A. P., Laely, N., & Subagyo, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare*. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 1(1).
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. 4 (1)
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam*. *Jurnal Bening*, 8(1), 110-115.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan*. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 2,(2).
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017). *Pengaruh budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta:
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo*. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.

- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- M. Farid Noufal, S.E., M.M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. (JREMB)*, 17(3).
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044-1058.
- Permatasari, R. J. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 410-418.
- Plangiten, P. (2013). *gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pradita, A. (2021). *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Merpati Pontianak. BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 5(11), 2295-2306.
- Pratama, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Purwanto, dkk. (2020). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic Authoritarian, dan Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. Implementasi Strategi Pemasaran Pendidikan di Madrasah, Volume 4 Nomor 1*, hal. 37
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Reka, U. S. Yenny, S.T., & Kaharuddin. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, (4) 174-187
- Silaban, R. U., Tambunan, Y. S., & Kaharuddin, K. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama sibolga. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 174-187.
- Sugiono, Edi, and Widia Rachmawati. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan." Oikonomia: Jurnal Manajemen* 15.1 (2019).
- 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).