



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG

**Sahrul Rhomadhon**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Whina Ratnawati**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[sahrul.rhmdhn@gmail.com](mailto:sahrul.rhmdhn@gmail.com), [dosen02057@unpam.ac.id](mailto:dosen02057@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *This study aims to determine the Influence of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Employees of UMKM Rumah Snack Anugrah Tangerang Regency. In this study using a quantitative method with an associative approach. The population is all researchers totaling 50 employees. Sampling using saturated sampling techniques. The data analysis methods used are validity test, reliability test, multiple linear regression, determination coefficient analysis, correlation coefficient analysis (r), classical assumption test, and hypothesis test t test, f test. The results of the t test show that leadership style has a calculated t value > t table (20.047 > 2.012) from a significant value of 0.001 < 0.005, this means that leadership style significantly influences employee performance. The work environment has a calculated t-value > t-table (15.681 > 2.012) with a significance value of 0.001 < 0.005 and a significance value of 0.001 < 0.05, indicating a significant influence of the work environment on employee performance. Meanwhile, the F-test showed a calculated F-value of 232.363 > 3.20 (calculated F-value > F-table) and a significance value of 0.001 < 0.05, indicating a significant influence of leadership style and the work environment on employee performance. The coefficient of determination test (r-square) was 0.908, indicating a significant influence between work motivation and work discipline on employee performance of 90.8%. The remaining 9.2% was influenced by other factors not examined*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi adalah seluruh peneliti yang berjumlah 50 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi (r), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis uji t, uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki diperoleh nilai t hitung > t tabel (20,047 > 2,012) dari nilai signifikan 0,001 < 0,005, hal ini berarti secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (15,681 > 2,012) dari nilai signifikan 0,001 < 0,005 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, hal ini berarti secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai F hitung sebesar 232,363 > 3.20 (F hitung > F tabel) dan nilai sig 0,001 < 0,05, hal ini berarti secara signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi atau r square adalah 0.908 artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90.8%. Sedangkan sisanya 9.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

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

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang optimal akan tercermin dari output kerja yang berkualitas, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta kemampuan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif. Dengan mempertimbangkan kualitas hasil kerja, efisiensi, inisiatif, dan kreativitas, Rumah Snack Anugrah dapat mencapai tujuan organisasional dan meningkatkan kepuasan konsumen. Hal ini krusial untuk mempertahankan posisi perusahaan di pasar yang semakin kompetitif, khususnya di sektor kuliner. Tantangan yang dihadapi perusahaan, seperti dampak pandemi COVID-19 yang

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

menyebabkan penurunan produksi dan pengenalan merek, memaksa Rumah Snack Anugrah untuk beradaptasi dan melakukan perbaikan di berbagai dimensi. Meskipun pada tahun 2019 perusahaan belum banyak dikenal, upaya untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan mulai menunjukkan hasil. Peningkatan volume produksi dari tahun ke tahun menandakan bahwa perusahaan berhasil mengatasi tantangan tersebut melalui strategi manajemen yang tepat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan, pada akhirnya, terhadap keberhasilan perusahaan. Selanjutnya, berikut adalah data yang mencerminkan berbagai aspek penting dalam mendukung penelitian ini

**Tabel 1. 1**  
**Data Pra-Survei Gaya Kepemimpinan UMKM Rumah Snack Anugrah**

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Iya	%	Tidak	%
1	Apakah pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat?	35	11	31%	24	69%
2	Apakah pemimpin mempertimbangkan pendapat karyawan sebelum mengambil keputusan?	35	13	37%	22	63%
3	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik?	35	12	34%	23	66%
4	Apakah pemimpin mengapresiasi kinerja karyawan dengan penghargaan atau pujian?	35	10	29%	25	71%
5	Apakah pemimpin berkomunikasi dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan?	35	9	26%	26	74%
6	Apakah pemimpin mendengarkan dan menanggapi masukan dari karyawan dengan baik?	35	11	31%	24	69%
7	Apakah pemimpin mampu mengendalikan karyawan agar tetap disiplin dalam bekerja?	35	14	40%	21	60%
8	Apakah pemimpin bersikap adil dan tidak pilih kasih dalam mengelola tim?	35	15	43%	20	57%
9	Apakah pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan dampaknya terhadap tim?	35	10	29%	25	71%
10	Apakah pemimpin dapat mengendalikan emosinya dalam menghadapi tekanan kerja?	35	13	37%	22	63%
<b>Rata-rata</b>			<b>11.7</b>	<b>34%</b>	<b>23.2</b>	<b>66%</b>

Sumber : Diolah Penelitian

Berdasarkan hasil pra-survei, rata-rata karyawan yang menjawab “Iya” sebesar 34%, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai kepemimpinan dalam organisasi kurang baik. Dan terdapat banyak aspek yang perlu diperbaiki. Sedangkan rata-rata karyawan yang menjawab “tidak” sebesar 66%. Ini menunjukkan bahwa komunikasi pemimpin dianggap tidak efektif yang menimbulkan kurangnya motivasi atau dorongan seorang karyawan dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang bermalas malasan dalam bekerja dan berimbas pada hasil yang di capai

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

**Tabel 1. 2**  
**Data Lingkungan Kerja UMKM Rumah Snack Anugrah**

No	Kategori	Deskripsi	Realisasi	Ket
1	Pencahayaan	Semua lampu dipastikan cukup terang dan berfungsi dengan baik	Pencahayaan pada setiap ruangan terlihat terang dan tidak ada yang mati	Baik
2	Warna	Warna ruangan memberikan suasana yang nyaman dan mendukung kerja	Warna ruangan cenderung monoton dan kurang menciptakan suasana yang menyegarkan	Kurang baik
3	Suara	Tingkat kebisingan dalam ruangan tidak mengganggu konsentrasi kerja	Beberapa ruangan masih terdengar suara mesin produksi dan percakapan banyak orang	Kurang baik
4	Udara	Sirkulasi udara harus lancar dan ruangan terasa segar	Beberapa ruangan memiliki ventilasi yang kurang optimal dan udara terasa pengap	Kurang baik

Sumber : UMKM Rumah Snack Anugrah

Berdasarkan data di atas, kondisi lingkungan kerja fisik di UMKM Rumah Snack Anugrah menunjukkan adanya beberapa aspek yang perlu perbaikan. Misalnya, sirkulasi udara di beberapa ruangan terasa kurang optimal karena ventilasi yang terbatas, yang membuat udara di dalam ruangan terasa pengap dan tidak segar, sehingga mengurangi kenyamanan karyawan. Selain itu, tingkat kebisingan juga menjadi masalah karena di beberapa ruangan masih terdengar suara mesin produksi dan interaksi antar karyawan yang melibatkan banyak orang, yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja. Pencahayaan dan suhu ruangan sudah cukup baik, namun warna ruangan masih bisa ditingkatkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyegarkan. Perbaikan pada aspek-aspek ini sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kinerja Karyawan UMKM Rumah Snack Anugrah**  
**Periode 2019 2023**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target (%)	Tahun				
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Kualitas kerja	100	85	83	83	75	74
2	Kuantitas kerja	100	86	87	87	75	70
3	Kerjasama	100	90	87	90	74	71
4	Tanggung jawab	100	89	90	95	75	75
5	inisiatif	100	85	81	81	66	72
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>	<b>87</b>	<b>85,6</b>	<b>87,2</b>	<b>73</b>	<b>72,4</b>
<b>Kriteria</b>		<b>100</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Cukup</b>

Sumber : UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat presentase penilaian kinerja pada Karyawan UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023 mengalami penurunan terutama pada tahun 2022-2023 nilai rata-rata hanya mencapai 73 % selanjutnya pada tahun 2023 nilai rata-rata

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

72.3%. Presentase target kinerja karyawan mengalami penurunan sementara target dari Perusahaan untuk mencapai presentase target kinerja 100% belum tercapai

**Tabel 1. 4**  
**Data Produksi UMKM Rumah Snack Anugrah**  
**Periode 2019-2023**

Tahun	Total Produksi	Keterangan
2019	153.000	Kualitas hasil kerja rendah, efisiensi dalam tugas belum optimal, inisiatif karyawan masih minim, dan kreativitas kurang berkembang.
2020	121.000	Efisiensi kepemimpinan menurun akibat keterbatasan operasional, kualitas hasil kerja semakin berkurang, inisiatif karyawan rendah, serta kreativitas kurang terasah.
2021	206.000	Hasil kerja mulai membaik, kepemimpinan lebih efisien dalam mengelola tugas, inisiatif mulai berkembang, dan kreativitas meningkat.
2022	327.000	Hasil kerja mencapai standar baik, efisiensi meningkat signifikan, inisiatif lebih aktif, serta kreativitas semakin baik.
2023	455.000	Hasil kerja sangat baik, kepemimpinan dalam tugas lebih efektif, inisiatif karyawan tinggi, serta kreativitas optimal dalam penyelesaian tugas.

Sumber : UMKM Rumah Snack Anugrah Periode 2019-2023

Kinerja produksi di UMKM Rumah Snack Anugrah mengalami peningkatan signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, inisiatif karyawan, dan kreativitas.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mangkunegara (2016:67), “Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2017 : 38) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Oleh karena itu, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Dengan memperlihatkan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan untuk bekerja.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11), “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2016:8), “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample yang dilakukan pada umumnya didapat secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,825	0,279	Valid
	X1.2	0,671	0,279	Valid
	X1.3	0,751	0,279	Valid
	X1.4	0,744	0,279	Valid
	X1.5	0,748	0,279	Valid
	X1.6	0,768	0,279	Valid
	X1.7	0,762	0,279	Valid
	X1.8	0,804	0,279	Valid
	X1.9	0,796	0,279	Valid
	X1.10	0,673	0,279	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Dari tabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai di atas 0.279 atau r hitung > r tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)**

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,820	0,279	Valid
	X2.2	0,698	0,279	Valid
	X2.3	0,681	0,279	Valid
	X2.4	0,838	0,279	Valid
	X2.5	0,756	0,279	Valid
	X2.6	0,814	0,279	Valid
	X2.7	0,848	0,279	Valid
	X2.8	0,809	0,279	Valid
	X2.9	0,777	0,279	Valid
	X2.10	0,787	0,279	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

Dari tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai di atas 0.279 atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,723	0,279	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,724	0,279	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,739	0,279	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,661	0,279	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,780	0,279	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,829	0,279	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,782	0,279	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,837	0,279	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,726	0,279	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,848	0,279	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Dari tabel 4.12 dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai di atas 0.279 atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,915	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,930	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,922	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Dari tabel 4.13 dapat dinyatakan bahwa Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha*  $>$  0.60 maka dapat di katakan reliabel

**Uji Normalitas**

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2,64220373	
Most Extreme Differences	Absolute	.106	
	Positive	.106	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.106	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.168	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.158
		Upper Bound	.177

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat Asymp. Sig (2 Tailed) yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$  maka data pada penelitian ini berdistribusi normal

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,158	1,598		,725	,472		
	Gaya Kepemimpinan	,679	,112	,667	6,048	<,001	,161	6,220
	Lingkungan Kerja	,278	,101	,304	2,756	,008	,161	6,220

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama-sama memperoleh angka sebesar 6,220, dan masing-masing nilai *tolerance* mendapatkn nilai sebesar 0,161. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini karena nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$  atau ( $0,161 > 0,1$  dan  $6,220 < 10$ ).

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,642	3,329		,493	,624
	Gaya kepemimpinan	3,766	2,316	,564	1,627	,111
	Lingkungan Kerja	-3,591	2,036	-,612	-1,764	,084

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 27.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,111 dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,084 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,158	1,598		,725	,472
	Gaya Kepemimpinan	,679	,112	,667	6,048	<,001
	Lingkungan Kerja	,278	,101	,304	2,756	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

1. Nilai Konstanta: Nilai 1,158 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol, kinerja karyawan diprediksi sebesar 1,158

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

2. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan: Nilai 0,679 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,679.
3. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja: Nilai 0,278 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,278

**Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**  
**Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.904	2,69784	.908	232,363	2	47	<.001

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

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui nilai korelasi antara Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0.953. Berdasarkan nilai interpretasi koefisien korelasi, maka pengaruh Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) berada pada rentang “0,800 – 1,000” yang berarti berada pada kategori sangat kuat

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.904	2,69784

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

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.908. maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,8% sedangkan sisanya  $(100\% - 90,8\%) = 9,2\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil (Uji Parsial) Uji T**  
**Pengaruh Gaya kepemimpinan**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.829	1,699		.488	.628
	Gaya Kepemimpinan	.962	.048	.945	20,047	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel  $(20,047 > 2,012)$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  Ditolak dan  $H_a$  Diterima. Artinya terdapat pengaruh

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang

**Tabel 4. 21**  
**Hasil (Uji Parsial) Uji T**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja**  
**Terhadaap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,571	1,875		2,970	,005
	Lingkungan Kerja	,838	,053	,915	15,681	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (15,681 > 2,012) dan nilai signifikan 0,001 < 0,005, maka dapat disimpulkan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang

**Tabel 4. 22**  
**Hasil (Uji Simultan) Uji F**  
**Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan lingkungan Kerja**  
**Terhadaap Kinerja Karyawan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3382,419	2	1691,210	232,363	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	342,081	47	7,278		
	Total	3724,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 27

Dari tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 232,363 > 3.20 (F hitung > F tabel) dan nilai sig 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang

## KESIMPULAN

Sampailah peneliti ini pada tahap akhirnya. Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisis menyeluruh mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang” Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang. Hal tersebut di buktikan dengan hasil uji t parsial yang mendapatkan hasil yaitu t hitung > t tabel (15,681 > 2,012) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,005 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dan dibuktikan juga dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 yang artinya hubungan antara variabel  $X_1$  dan Y sangat kuat
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang. Kesimpulan tersebut di buktikan dengan uji t parsial yang mendapatkan hasil yaitu t hitung > t tabel (15,681 > 2,012) dari nilai signifikan 0,001 < 0,005 maka Ho2 di tolak dan Ha2 di terima. dan dibuktikan juga

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

dengan perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 yang artinya hubungan antara variabel  $X_2$  dan Y sangat kuat

3. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) UMKM Rumah Snack Anugrah Kabupaten Tangerang. Dimana diperoleh nilai F hitung sebesar  $232,363 > 3.20$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai sig  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dibuktikan juga dengan perolehan nilai koefisien determinasi sebesar 0,908 atau 90,8% serta koefisien korelasi sebesar 0,953 yang berarti hubungannya sangat kuat

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Farida. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi I). Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sendarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sendarmayanti. (2015). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta

### **Jurnal**

- Agustina, K., & Kumala, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(2), 21–30.
- 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).
- 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.
- Farizki, O. D., Karmila, M., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UMKM Mukena Mahkota 786. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 338-352.
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal manajemen kreatif dan inovasi*, 1(4), 104-118.
- Hartanto, L. T. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe Di Sanan Kota Malang. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMACA TROPIS*, April, 5â, 24.
- Hertanto, W. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). *Prodi Manajemen UPY*.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM RUMAH SNACK ANUGRAH KABUPATEN TANGERANG**

- Hidayat. (2018). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Jakarta Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2), 141–150.
- Idris, M., & Sari, L. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia). *Jurnal MBLA*, 18(1), 74–89.
- Iklina, D., & Apriadi, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 4(2), 69-83.
- Irawandanu, A., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kabupaten Boyolali. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 165-174.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*, 1(2), 53-63.
- Pratama, S. Y., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo. *Indonesian Journal Entrepreneurship Finance and Business Management*, 2(01).
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Ratnawati, W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Progress Citra Sempurna (Pcs) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 519-530.
- Retnowulan, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan human capital terhadap kinerja karyawan pada PT Barkah Jaya Manduru. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(1), 100–107.
- Sudarso, A. P., & Rinaldo, K., (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lingkar Fokus Indonesia Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Persekusi*, ISSN2776-1568| 797-3786
- Sunata, I. M., & Ariesta, I. P. A. S. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM TILANYAK JAGOI BABANG, KALIMANTAN BARAT. *Journal Research of Management*, 5(1), 64-72.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *Jurnal Agregat*, 4(1).
- Tinambunan, J., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 206-212.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 85-92.
- Widodo. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 8(1), 1–10.
- Widyasari, D. N., & Setyorini, N. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM BAKSO DI KOTA SEMARANG. *Strategi*, 13(2), 62-75