



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN SAUNG REMPAH SERPONG TANGERANG SELATAN

Evi Savitri<sup>1</sup>

Universitas Pamulang

Eko Sudarso<sup>2</sup>

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

[evisavitri903@gmail.com](mailto:evisavitri903@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02070@unpam.ac.id](mailto:dosen02070@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at Saung Rempah Restaurant, Serpong, South Tangerang. The research method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 32 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression test, and multiple linear regression test, correlation coefficient analysis, determination coefficient test, partial hypothesis test (t test), and simultaneous hypothesis test (f test). The results of this study are a positive and significant influence of leadership style (X1) on employee performance with a Pearson Correlation value of 0.796 which is classified as a strong category. And the work environment (X2) has a significant influence on employee performance with a Pearson Correlation value of 0.878 which is classified as a very strong category. And the results of the multiple correlation coefficient of leadership style (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) by showing an R square value of 0.849, has a very strong relationship level of 0.849. The influence of leadership style (X1) on employee performance has a significant effect on employee performance of 74.6% while the remaining 25.4% is influenced by other factors, the influence of work environment (X2) on employee performance is 60.5% while the remaining 30.5% is influenced by other factors, the influence of leadership style (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) is 72% while the remaining 28% is influenced by other factors. With the hypothesis test, the calculated t value is obtained  $> t$  table value or  $(2.576) > t$  table 2.04523). The work environment has a significant effect on employee performance and the hypothesis test obtained the calculated t value  $> t$  table value or  $(3.718) < t$  table 2.04523). Leadership style (X1) and work environment (X2). Hypothesis testing obtained a calculated F value  $> F$  table or  $(37.338 > 3.33)$ .*

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

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Saung Rempah Serpong Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 32 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, dan uji regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t), dan uji hipotesis secara simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,796 yang tergolong pada kategori yang kuat. Dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Pearson Correlation adalah 0,878 yang tergolong pada kategori yang sangat kuat. Dan hasil koefisien korelasi berganda gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menunjukkan nilai R square sebesar 0.849, mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0.849. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,6% sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain, pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 60,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain, pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 72% sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $\square$  nilai t tabel atau  $(2.576) > t$  tabel 2,04523). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  nilai t*

tabel atau  $(3.718) < t$  tabel  $2,04523$ ). Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $\square F$  tabel atau  $(37,338 > 3.33)$ .

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

**Tabel 1.1**  
**Data Gaya Kepemimpinan Restoran Saung Rempah Serpong Tangerang Selatan Tahun (2023)**

No	Pernyataan	Jumlah responden	Ya	%	Tidak	%
1	Pemimpin memiliki kemampuan mengambil keputusan yang baik	32	28	87,5%	4	12,5%
2	Pemimpin memberikan contoh penyelesaian tugas dan memotivasi karyawan	32	26	81,25%	6	18,75%
3	Pemimpin mampu mengendalikan bawahan serta selalu berkomunikasi dengan baik	32	28	87,5%	4	12,5%
4	Pemimpin mampu bertanggung jawab dengan baik	32	30	93,75%	2	6,25%
5	Pemimpin mampu mengendalikan emosional	32	30	93,75%	2	6,25%

*Sumber: Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti Tahun (2023)*

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat dari jumlah 32 karyawan di Saung Rempah Serpong Tangerang Selatan, menunjukkan bahwa 87.5% karyawan merasa pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil sebuah keputusan dan 12,5% karyawan merasa tidak, selanjutnya 81,25% karyawan merasa pemimpin memberikan contoh penyelesaian tugas dan motivasi dan 18,75% merasa tidak, 87,5% karyawan merasa bahwa pemimpin mampu mengendalikan bawahan serta menerapkan komunikasi yang baik kepada karyawan dan 12,5% tidak merasa demikian, lalu 93,75% pemimpin mampu bertanggung jawab dengan baik dan 6,25% diantaranya tidak, yang terakhir

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Menurut Athoillah dalam Farhani (2019:210) beliau berpendapat bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan

sumber daya manusia secara efektif dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan” Menurut Edy Sutrisno (2019:5) beliau berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian”. Menurut Hasibuan (2019:2) beliau berpendapat bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) beliau berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”.

## **3. Pengertian Kepemimpinan**

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi orang lain untuk bekerja bersama menuju tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif, mencapai tujuan organisasi akan menjadi sangat sulit. Pemimpin yang ingin mempengaruhi perilaku orang lain harus memahami dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai hasil yang optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan bentuk desain deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:74) beliau berpendapat bahwa “rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk menukur pengaruh variabel independen terhadap Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2020:80) beliau berpendapat bahwa “operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel penelitian merupakan langkah penting dalam menjabarkan variabel penelitian ke dalam dimensi dan indikator yang lebih spesifik.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, berdasarkan variabel yang ada pada penelitian ini akan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:130) beliau berpendapat bahwa “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditetapkan, populasi yang akan menjadi subjek penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Restoran Saung Rempah Serpong Tangerang Selatan, yang berjumlah 32 orang.

#### 3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:131) beliau berpendapat bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik penduduk. Pengambilan sampel dilakukan karena peneliti membatasi penelitian dalam hal waktu, tenaga, uang dan populasi yang sangat besar. Oleh karena itu, peneliti harus mengambil sampel yang (dapat) benar-benar representatif”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1.1 Pengujian Data

#### 1. Uji Validasi

Uji validasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara cepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2019:168) beliau berpendapat bahwa "Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Uji realibilitas ini dapat dilihat dari koefisien *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program SPSS. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji**  
**Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Gaya kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		32	32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39,0625	37,1875	42,1563
	Std. Deviation	7,63666	6,27559	5,41271

Most Extreme Differences	Absolute	,094	,114	,114
	Positive	,076	,100	,105
	Negative	-,094	-,114	-,114
Test Statistic		,094	,114	,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan kolmogrov-smimov test diatas, diperoleh nilai signifikan 0,200 maka dapat disimpulkan  $0,200 > 0,05$  dengan demikian maka distribusi pada uji normalitas tersebut normal. Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada titik sumbu diagonal pada grafik. hasil uji normalitas menggunakan grafik probability dalam penelitian sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

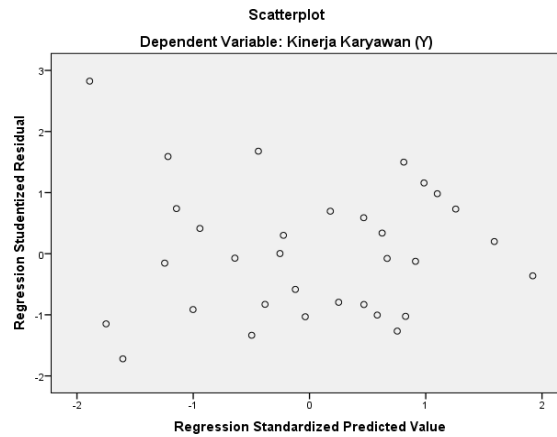
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,623	3,249		4,500	,000		
	Gaya kepemimpinan (X1)	,264	,102	,372	2,576	,015	,462	2,164
	Lingkungan Kerja (X2)	,463	,125	,537	3,718	,001	,462	2,164
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai tolerance sebesar 0,462 yang mana lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,164 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastitas

Berikut hasil uji heteroskedastitas pada grafik scatter plot, sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastitas**

Dari hasil gambar 4.4 di atas hasil uji heteroskedastitas dalam grafik scatter plot dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang tersebar tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastitas, sehingga model regresi ini layak pakai.

#### 4.1.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**  
**Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,623	3,249		4,500	,000
	Gaya kepemimpinan (X1)	,264	,102	,372	2,576	,015
	Lingkungan Kerja (X2)	,463	,125	,537	3,718	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gaya kepemimpinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa pemimpin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Gaya kepemimpinan adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan yang semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan

dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2.576 > t$  tabel  $2,04523$ ) hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja adalah suatu konsep mendasar yang mungkin akan lebih memaksimalkan hasil suatu pekerjaan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pekerjaan pun akan berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan. Yang ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3.718 > t$  tabel  $2,04523$ ), hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $37,338 > 3.33$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16.172 + 0.699X_1$  koefisien korelasi sebesar  $0,796$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $2.576 > t$  tabel  $2,04523$ ), hal ini diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara

parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20.172 + 0.945X_2$ . koefisien korelasi sebesar 0,878 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **sangat kuat**. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3.718 < t$  tabel 2,04523) hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5.505 - 0.086X_1 + 0.005X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,849 artinya memiliki memiliki pengaruh yang **sangat kuat**. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $37,338 > 3.33$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy*  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran saung rempah serpong Tangerang Selatan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penilaian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam penyebaran kuesioner penelitian peneliti tidak dapat terjun dan mengawasi langsung ke responden penelitian karena disebabkan peraturan perusahaan dalam waktu observasi yang dibatasi ketempat penelitian demi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Mendapatkan data untuk penelitian terbatas, karena data bersifat pribadi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel indeviden yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Masih terdapat beberapa variabel indeviden lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa masih banyak terdapat keurangan-keurangan di dalam manajemen sdm yang kurang maksimal yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut :

Pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Atasan seringkali memotivasi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dimana hanya mencapai score sebesar 3,53% perusahaan/pimpinan harus memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawannya. Dengan diadakannya

pelatihan, seminar yang di adakan oleh perusahaan guna menambah referensi dan juga menambah motivasi, inovasi, dan pengetahuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih maksimal dalam meningkatkan suatu target perusahaan yang maksimal.

Pada variabel Lingkungan kerja (X2) terdapat pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Suhu udara di lingkungan saya bekerja, tidak mengganggu proses penyelesaian pekerjaan dimana hanya mencapai score sebesar 3,53% perusahaan harus memperhatikan komunikasi kerja yang terjalin dengan sesama karyawan yang baik. Dengan adanya lingkungan yang baik maka tingkat kenyamanan dalam bekerja pun sangat baik, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan dalam bekerja dengan maksimal.

Pada variabel Kinerja karyawan (Y) terdapat pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai urutan yang sudah ditentukan perusahaan dimana hanya mencapai score sebesar 4,02% perusahaan harus memperhatikan kuantitas karyawan sesuai dengan kemampuan karyawannya, bila mana terdapat tugas tambahan dari pimpinan. Perusahaan juga harus meningkatkan kuantitas dari pekerjaan karyawan sehingga pencapaian target perusahaan dapat terpenuhi dan dapat melampaui target yang di tetapkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber: Buku

Angriani, Y. (2023). *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance*. 1029–44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T Hani. 1999. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Bpfe. Yogyakarta.

Haryano, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta*.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Askara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*.

Bandung: Alfabeta.

Nugroho, A. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.*

P, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator.* Riau: Cetakan Ke-1. Zanafa Publishing.

Pakarti, L. B. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb, 9(2), 5–24.

Purnomo, H. &. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret.* Surakarta: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rafferty, A. E. (2017). *Dimensi Kepemimpinan Transformasional.* Jakarta: Konseptual Dan Ekstensi Empiris. *The Leadership Quarterly*, 15, 329- 354.

Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Murai Kencana.

Rivai, V. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Adawiyah, A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.* Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung Pt: Remaja Rosda Karya

Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts And Indicators).* Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.

Ahmad Tohardi. 2019. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,* Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Andi Supangat. 2020. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan. Nonparametrik.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Andi Supangat. 2020. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan. Nonparametrik.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi.* Jakarta : Pt Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi.* Jakarta : Pt Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi.* Jakarta : Pt Rineka Cipta.

- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 22. Semarang: Bpfe Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2019). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Munandar. (2018). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remajarosdakarya
- Malayu. Umi Farida (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Sedarmayanti. (2021). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga. Bandung : Cv Mandar Maju
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2019). Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tohardi, Ahmad. (2018). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Sumber Jurnal:**
- Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2019). Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu, Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995. E ISSN : 2580-5517.
- Whina Ratnawati Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Progres Citra Sempurna Jakarta Selatan Vol. 2, No. 4/ Desember 2022 Hal 519 – 530.
- Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim (2020). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan. Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2, JUNI 2020, Hal (24- 40). P- ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Komarudin (2018) Jurnal Jenius Universitas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Vol. 1, No. 2 No. ISSN 2339-0689.
- Eko Sudarso (2024) Jurnal Ilmiah M-Progress Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indoensia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan Vol. 14, Nomor 1 Januari 2024.
- Eko Sudarso (2023) Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, Pengaruh Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia,  
Ciputat Tangerang Selatan Vol 3 (2) Juni 2023: 343-351 ISSN: 2775-6076; e-ISSN:  
2962-8938.

Edy Krisyanto (2022) Jurnal Ilmiah Hospitality, Pengaruh Disiplin Kerja Dan  
Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang  
Angkutan Kota Tangerang Selatan 1169 Vol. 11 No. 2 P-ISSN : 2088-4834

Darmadi 1 (2022) Jurnal Universitas Pamulang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Lingkungan Hidup  
Jakarta Selatan Vol.2 No.2 ISSN : 2775- 9687

Ismail H.A, Andi Muhammad Fara Kessi, Imran Tajuddin, Muhammad Abas (2023)  
Jurnal Ekonomis Syariah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Vol.6 No.1 ISSN : 2599-3410

Soulthan S. Batubara Universitas Pembangunan Pancabudi LIABILITIES (Jurnal  
Pendidikan Akuntansi) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Departemen Pengadaan PT nalum (Persero) e-ISSN 2620-5866 Volume 3.  
No.1 April 2020 (40-58