



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV GLOBAL PARABOLA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

IRVAN PRASETIO

NPM 1915310386

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV GLOBAL PARABOLA

NAMA : IRVAN PRASETIO
N.P.M : 1915310386
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muhamam Rilonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRVAN PRASETIO
NPM : 1915310386
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Sei-Tembo

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2024

Y

METERAI
TEMPEL
9E5A2A13146390757
(Irvan Prasetio)

1915310386

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : IRVAN PRASETIO
NPM : 1915310386
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJAN : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CV GLOBAL PARABOLA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan penelitian ini bukan hasil karya tulis orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Ekstusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/Format mengelola, mendistribusikan serta mempublikasikan Karya skripsi ini melalui internet maupun media lainnya bagi kepentingan akademisi.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apabila sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari nanti diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2024

Ya  taan



(Irvan Prasetio)

1915310386

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Global Parabola. Dimana populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Global Parabola yang berjumlah 119 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Jadi sampel untuk penelitian ini adalah 119 karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,058 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.658 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi, 1). Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Global Parabola Sumatera Utara. 2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai bahwa t_{hitung} sebesar 2.867 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,658 dan signifikan $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H2) : “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Global Parabola Sumatera Utara diterima. 3). Kepemimpinan dan lingkungan kerja keduanya secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,151 dapat disebut sebagai koefisien determinasi yang berarti 0,151 (51,1 %) Kinerja Karyawan dapat dikumpulkan dan diinterpretasikan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya ($100\% - 51,1\% = 48,6\%$) dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak diuji dalam penelitian.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on the performance of CV Global Parabola employees. Where the population of this study were all 119 employees of CV Global Parabola. This research method is quantitative. In this study researchers used saturated sampling techniques. So the sample for this study were 119 employees. The results obtained in this study indicate that Leadership partially has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the tcount value of 3.058 while the ttable is 1.658 and a significant $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the hypothesis (H1) which reads, 1) Leadership partially has a positive and significant effect on Employee Performance at CV Global Parabola North Sumatra. 2) The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the value that the tcount is 2.867 while the ttable is 1.658 and a significant $0.005 < 0.05$. So it can be concluded that Hypothesis (H2): "The work environment has a positive and significant effect partially on employee performance at CV Global Parabola North Suamtera is accepted. 3). Leadership and work environment both simultaneously have a significant influence on employee performance. The Adjusted R-squared value of 0.151 can be referred to as the coefficient of determination, which means that 0.151 (51.1%) of employee performance can be collected and interpreted by leadership and work environment while the rest ($100\% - 51.1\% = 48.6\%$) can be explained by other independent variables not tested in the study.

Keywords: Leadership, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang di limpahkannya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Global Parabola” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,M.sc.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqamah, S.E., M.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi

dan sistematis.

6. Terima kasih kepada kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Bapak Sungkowo dan Ibu Mariani yang saya cintai yang telah memberikan saya nasihat, memberikan dukungan baik secara moril, materi beserta doa dan dukungannya kepada saya sehinggadapat menyelesaikan penelitian skripsi.
7. Terima kasih kepada seluruh pegawai di kantor CV Global Parabola yang telah mengarahkan dan memberi banyak pengalaman serta pelajaran bagi penulis.
8. Terima kasih kepada seluruh Civitas Akademika dan dosen UNPAB yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
9. Terima kasih kepada teman teman Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen khususnya kelas karyawan. Terimakasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini dengan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih

Medan, Maret 2024
Peneliti

IRVAN PRASETIO
1915310386

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PENYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
a. Identifikasi Masalah	7
b. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
a. Tujuan Penelitian	8
b. Manfaat Penelitaian.....	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Pegawai	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai	11
b. Standar Kinerja Pegawai	12
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	13
d. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2. Gaya Kepemimpinan	17
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	18
c. Manfaat Gaya Kepemimpinan	18
d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	19
e. Indikator Gaya Kepemimpinan	21
3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	22
c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	24
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	25
e. Indikator Lingkungan Kerja	25

B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
1. Tempat Penelitian.....	30
2. Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	31
D. Variabl Penelitian dan Definisi Operasional.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Observasi	34
2. Wawancara	34
3. Kuesioner	34
F. Pengukuran Variabel.....	34
1. Uji kualitas data	35
a Uji Validitas	35
b Uji Realibilitas.....	35
2. Uji Asumsi Klasik	35
a Uji Normalitas Data	35
b Uji Multikolinearitas	36
c Uji Heteroskedastisitas.....	37
3. Uji regresi Linier Berganda	37
4. Uji Hipotesis	38
a Uji Parsial (Uji t).....	38
b Uji Simultan (Uji F)	38
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Gambaran Umum Perusahaan	40
2. Visi dan Misi Perusahaan	40
3. Struktur Organisasi	41
4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	46
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	47
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
5. Deskriptif Variabel Penelitian	48
a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	49
b. Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	53
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
6. Teknik Analisis Data.....	62
1. Uji Validitas	62
2. Uji Reliabilitas.....	66

7. Pengujian Asumsi Klasik	67
a. Pengujian Normalitas Data.....	67
b. Uji Multikolinearitas	69
c. Uji Heteroskedastisitas.....	69
8. Regresi Linear Berganda	69
9. Uji Hipotesis	71
1. Uji Parsial (uji t).....	71
2. Uji Simultan (uji F)	72
10. Koefisien Determinasi (R^2)	73
B. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Target Penjualan Pegawai CV Global Parabola.....	2
Tabel 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja CV. Global Parabola	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Masa Kerja Pada CV Global Parabola.....	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional	33
Tabel 3.4 Instrumen Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 4.5 Karakteristik responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.1).....	49
Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.2).....	49
Tabel 4.8 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.3).....	50
Tabel 4.9 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.4).....	50
Tabel 4.10 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.5)....	51
Tabel 4.11 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.6)....	51
Tabel 4.12 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.7)....	52
Tabel 4.13 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.8)....	52
Tabel 4.14 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.1)	53
Tabel 4.15 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.2)	53
Tabel 4.16 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.3)	54
Tabel 4.17 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.4)	54
Tabel 4.18 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.5)	55
Tabel 4.19 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.6)	55
Tabel 4.20 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.7)	56
Tabel 4.21 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.8)	56
Tabel 4.22 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y1)	57
Tabel 4.23 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y2)	57
Tabel 4.24 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y3)	58
Tabel 4.25 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y4)	58
Tabel 4.26 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y5)	59
Tabel 4.27 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y6)	59
Tabel 4.28 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y7)	60
Tabel 4.29 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y8)	60
Tabel 4.30 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y9)	61
Tabel 4.31 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y10)	61
Tabel 4.32 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	62
Tabel 4.33 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	63
Tabel 4.34 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	66

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	67
Tabel 4.37 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.38 Uji Kolmogorov Smirnov	69
Tabel 4.39 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.40 Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.41 Uji Parsial (Uji t).....	72
Tabel 4.42 Uji Simultan (Uji F)	73
Tabel 4.43 Koefisien Determinasi (R^2).....	73

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Global Parabola	41
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas	68
Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot og Regression	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula dengan pola yang saat ini terjadi antara atasan dan bawahan dapat menjadi salah satu faktor karyawan nyaman atau tidaknya bekerja di instansi tersebut. Untuk itulah dalam sebuah organisasi selalu dilaksanakan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang sesuai pula. Salah satu sasaran pengelola sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas untuk menjadi pimpinan mereka, maka individu tersebut yang akan menjalankan organisasinya.

Dalam organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu menjadi pokok penting untuk selalu dibina dan dikembangkan, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat luas untuk pembangunan di Indonesia. Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting dalam mewujudkan rancangan yang sudah dibangun oleh perusahaan. Untuk itu peranan sumber daya manusia sangat penting di era globalisasi yang banyak akan tantangan baik dari luar negeri maupun dalam negeri dengan tujuan untuk memajukan suatu perusahaan dengan kualitas

Kinerja yang baik dapat tercipta dengan adanya suatu pembelajaran yang

diberikan pihak perusahaan terkait bagaimana cara yang efektif dalam menciptakan hasil kerja yang positif, dengan adanya motivasi yang ditimbulkan baik dari dalam diri maupun luar diri (Kurniawan & Nurmasari, 2017). Selain itu kinerja sebagai salah satu harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai (Rizaldi, 2019). Kemudian Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli di atas yaitu kinerja pegawai adanya motivasi yang timbul dari diri pegawai tersebut untuk menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam suatu pekerjaan. Hasil kinerja pegawai CV Global Parabola dalam beberapa tahun belakangan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target di perusahaan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perusahaan terutama dalam omset perusahaan untuk mengetahui pencapaian target dari hasil kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan Pegawai CV Global Parabola

No	Tahun	Jumlah Pcs	Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
1	2020	5.000	100%	2751 Pcs	55,02%	Tidak Tercapai
2	2021	5.000	100%	2453 Pcs	49,06%	Tidak Tercapai
3	2022	5.000	100%	2352 Pcs	47,04%	Tidak Tercapai

Dari data di atas menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian target penjualan pegawai CV Global Parabola selama priode 3 tahun terakhir terakhir tidak mencapai target. Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan di bawah standar yang sudah di

tetapkan dan juga tidak adanya motivasi dari pimpinan mereka sendiri dalam pencapaian target, dan hasil wawancara dari beberapa pegawai di CV Global Parabola dalam mencapai target perusahaan mereka merasa kesulitan untuk mencapai angka 5000 pcs setiap tahunnya karena untuk produk yang mereka pasarkan untuk peminat menurut mereka tidak banyak dan mereka juga mengakui selain harus pencapaian target mereka juga harus mengerjakan pekerjaan dan tugas dari pimpinan yang membuat pekerjaan mereka terhambat maka dapat disimpulkan hasil kinerja yang tidak tercapai oleh pegawai dikarenakan tidak adanya motivasi dari pimpinan dan juga beban tugas yang di berikan terhadap target penjualan yang tinggi membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi dari hasil kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Khasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa faktor yaitu kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rencana kerja, kepribadianm motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan,budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013).

Thoha (2015), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan CV Global Parabola menurut peneliti kurang memberikan arahan dan komunikasi terhadap karyawan dan pimpinan terkadang juga

memberikan tugas yang cukup banyak sehingga pegawai kurang menikmati pekerjaan yang diberikan selain itu pimpinan juga kurang selektif untuk melibatkan pegawai dalam proses diskusi untuk mencapai target perusahaan. Pimpinan masih melaksanakan dari sudut pandang manajemen personalia dan bukan dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia modern. Banyak keegoisan yang ada pada pimpinan sebelumnya sehingga membuat hasil penjualan atau target kerja pegawai menjadi tidak maksimal. Dan pada masa transisi kepemimpinan, pegawai menjadi hilang arah dikarenakan pemimpin yang baru masih harus membaca situasi perusahaan dalam waktu dua bulan sehingga masih adanya penurunan target kerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap salah satu karyawan di CV. Global Parabola bahwa gaya kepemimpinan yang terjadi di perusahaan tersebut sebelumnya merupakan pemimpin yang hanya memerintah bawahannya saja tanpa adanya diskusi atau mendengar pendapat dari bawahan sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tahun 2020 dan tahun 2021 namun pada tahun 2022 gaya pimpinan perusahaan diganti dan terdapat perubahan dari cara kepemimpinan pemimpin yang merangkul karyawannya dalam bekerja dan selalu memberikan arahan terkait dengan prosedur dan juga pencapaian target yang di butuhkan perusahaan sehingga membuat pegawai termotivasi dalam bekerja meskipun belum mencapai target penjualan belum mencapai hasil yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan di perusahaan CV Global Parabola lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut lingkungan kerja yang belum memenuhi beberapa kebutuhan karyawan

seperti komputer sudah mulai lambat sehingga memperlambat kinerja karyawan, koneksi yang tidak stabil, kondisi ruangan yang kurang luas dalam bekerja dan juga pendingin ruangan seperti AC kurang memadai hal tersebut menjadi salah satu penyebab ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan aktivitas dalam bekerja. Hal itu juga yang menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan tidak maksimal dan berdampak pada hasil kinerja yang diberikan mereka kepada perusahaan. Menurut Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja secara fisik tempat pegawai bekerja. Dapat disimpulkan dari pengertian lingkungan kerja adalah alat atau kelengkapan pegawai yang diperlukan untuk kenyamanan dalam bekerja dan mengatur pekerjaan tersebut agar terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan serta lingkungan kerja fisik dimana karyawan tersebut bekerja.

Hasil Observasi peneliti di lingkungan kerja pada CV Global Parabola tergolong kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fasilitas yang ada di CV.Global Parabola. Berikut data fasilitas lingkungan kerja pegawai di CV. Global Parabola yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Fasilitas Lingkungan Kerja CV. Global Parabola

No	Fasilitas	Kondisi
1	Komputer/Laptop	Sedang
2	Telepon	Sedang
3	Jaringan Internet	Sedang
4	Print	Baik
5	Pendingin Ruangan/AC	Kurang
6	Musholla	Kurang
7	Kantin	Kurang
8	Toilet	Kurang
9	Dapur	Sedang
10	Meja dan Kursi	Sedang

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa fasilitas yang diberikan oleh CV. Global Parabola kepada karyawan belum terpenuhi secara baik. Selain data di atas peneliti juga melakukan wawancara terhadap salah satu pegawai mereka mengemukakan bahwa komputer di kantor hanya ada 3 buah sehingga harus bergantian untuk menggunakannya, dan jaringan internet yang juga masih lambat karena jika banyak yang menggunakan akan membuat jaringan menjadi lambat sehingga terkadang menghambat pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil observasi dan wawancara tersebut penyebab karyawan bekerja belum maksimal dan berdampak pada kinerja pegawai di perusahaan CV Global Parabola.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada terhadap karyawan CV Global Parabola memang masih sangat banyak ditemukan penyebab para pegawai belum maksimal dalam mencapai target kinerja. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai di CV Global Parabola ke dalam sebuah penelitian Skripsi yang berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap**

Kinerja Pegawai di CV Global Parabola”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a) Kinerja Pegawai di CV Global Parabola belum mencapai hasil penjualan atau target yang maksimal.
- b) Gaya kepemimpinan di perusahaan CV Global Parabola masih kurang dalam berkomunikasi untuk pencapaian target.
- c) Terjadi penurunan kinerja karena lingkungan kerja yang kurang nyaman terkait dengan fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penulis membatasi masalah ini agar penjelasan dari hasil penelitian ini tidak keluar dari konsep variabel yang sudah ditentukan. Maka ditetapkan batasan penelitian ini berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian, yaitu variabel bebas diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat diantaranya kinerja pegawai dengan lokasi penelitian hanya di CV. Global Parabola.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka untuk mempermudah penganalisaan penelitian ini maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Global Parabola.

2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Global Parabola.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Global Parabola.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Global Parabola.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Global Parabola.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Global Parabola.

b. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat pada penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan dan perencanaan yang terkait dengan kinerja karyawan selanjutnya. Sehingga CV Global Parabola lebih baik dalam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam membuat penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan pengalaman yang khususnya pada penelitian dengan judul analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dalam penelitian ini yang dilakukan oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Bella Orlando Wijaya pada Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniair Indotama Cargo”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Global Parabola”.

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan 1(satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2(dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan 1(Satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Jumlah Sampel

Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 65 orang.

Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 119 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Global Parabola pada tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Uniair Indotama Cargo Tangerang, Sedangkan penelitian ini di CV. Global Parabola Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, kinerja juga dapat diartikan sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Fatmawati *et al*, 2020). Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya, kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja atau sikap kooperatif (Wau *et al.*, 2021). Sejalan dengan penjelasan sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai baik individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai visi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Fatmawati *et al.*, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diciptakan dengan kualitas yang baik sehingga menjadi salah satu penilaian untuk

prestasi karyawan. Hasil baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

b. Standar Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh perusahaan dengan berpatokan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diketahui oleh pegawai. Standar kinerja yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Bandari, 2016):

- 1) Dapat dicapai. Dengan usaha yang dilakukan seharusnya standar kinerja dapat sesuai dengan kondisi yang diharapkan.
- 2) Ekonomis. Biaya yang dikeluarkan cenderung rendah atau wajar dan berkaitan dengan kegiatan yang di cakup.
- 3) Dapat diterapkan. Standar kinerja harus disesuaikan dengan kondisi yang ada yang artinya harus dibangun standar kinerja yang baru jika terjadi perubahan kondisi.
- 4) Konsisten. Artinya standar kerja mampu membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh. Standar kinerja harus mencakup seluruh aktivitas yang saling berkaitan.
- 6) Dapat dimengerti. Dalam hal menghindari kesalahan komunikasi atau interpretasi, standar kinerja harus dapat diekspresikan dengan mudah dan jelas, serta harus bersifat spesifik.
- 7) Dapat diukur. Standar kinerja harus bisa dikomunikasikan dengan tepat atau presisi.

- 8) Stabil. Dalam memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan, standar kinerja harus memiliki jangka waktu yang cukup.
- 9) Dapat diadaptasi. Standar kinerja harus di desain sedemikian rupa hingga elemen dapat ditambah, dirubah dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada keseluruhan struktur.
- 10) Legitimasi. Standar kinerja harus memiliki persetujuan resmi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebagai seorang anggota atau karyawan dari suatu perusahaan, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keadilan

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah terkait dalam bidang pekerjaan yang sedang disesuaikannya. Seseorang pekerjaan secara yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai visi dari perusahaan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Dimana karakter yang dimiliki oleh individu. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Hal ini merupakan dorongan dari individu yang melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar maka karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan tepat waktu.

6. Kepemimpinan

Perilaku dari seorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kebiasaan ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira yang diekspresikan oleh karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepadanya.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan yang ditunjukkan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi tidak baik.

12. Komitmen kerja

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), menjelaskan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerjasama karyawan

Kerjasama dalam organisasi dapat mengukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan satu dan lainnya.

5. Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bergantung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan.

Selanjutnya Mulyadi (2015), menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam memimpin atau memberikan pengaruh kepada perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2015), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hughes, *et al* (2015), faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam membangun kredibilitas
2. Kemampuan dalam menjalin komunikasi
3. Kemampuan dalam mendengarkan pendapat yang ada dari sekitarnya
4. Mampu melakukan asertif (pesan yang baik)
5. Kemampuan di dalam mamenej manajemen stress yang efektif
6. Kemampuan melakukan pemecahan masalah
7. Kemampuan dalam meningkatkan kreativitas

c. Manfaat Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan bagi perusahaan yang dijalankan adalah dapat menciptakan sistem kerja yang berkualitas serta dapat menjadikan karyawan memiliki kemampuan yang tinggi terhadap program-program kerja yang direncanakan. Menurut Hughes, *et al* (2015), manfaat gaya kepemimpinan yang dapat diberikan kepada sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dapat menciptakan visi yang menarik
2. Dapat menciptakan ide-ide untuk gambaran masa depan
3. Dapat mengatasi konflik baik secara internal maupun eksternal perusahaan
4. Dapat menciptakan ekspektasi dari nilai dan standar kinerja.

5. Dapat memberikan energi emosional terhadap kekuasaan dan semangat kerja.

d. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (style) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat Siagian dalam Busro (2018), sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan Otokratis.

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

- 2) Gaya kepemimpinan militeristik.

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

- 3) Gaya kepemimpinan paternalistik.

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4) Gaya kepemimpinan karismatis.

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

5) Gaya kepemimpinan demokratis.

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh Zainal et al (2017)

antara lain:

1) Gaya kepemimpinan otoriter.

Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

2) Gaya kepemimpinan kendali bebas.

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.

3) Gaya kepemimpinan demokratis.

Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

pemimpinan akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015), ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Partisipatif

Artinya pemimpin ikut serta dan sekaligus berperan aktif dalam melakukan kegiatan suatu organisasi

2. Direktif

Artinya memiliki kewajiban dalam hal membuat keputusan-keputusan serta melaksanakan wewenangnya

3. Supportif

Artinya pemimpin melakukan cara-cara dalam hal menimbulkan inisiatif para pegawai dengan memberi dukungan dan semangat agar pegawai antusias dalam melakukan pekerjaan

4. Berorientasi pada prestasi

Artinya pimpinan selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis dan materi yang berada di sekitaran tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antara karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Arianto (2013), lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari semakin baiknya lingkungan kerja maka akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Handoko (2016), lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antara karyawan yang dapat memberikan pemicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2018), yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan

merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut, Nitisemito dalam Nuryasin (2016).

Menurut Sihombing dalam Rahmawanti (2018), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari

lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin (2016).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja Cokroaminoto dalam Nuryasin (2016).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan fisik

Lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Lingkungan yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan

karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2016), ada banyak manfaat dari lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan perasaan bekerja dan kenyamanan
2. Meningkatkan efisien bekerja
3. Menggunakan peralatan dan bahan baku uang secara efisien
4. Partisipasi semua pihak yang menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik agar menunjang kelancaran operasional suatu perusahaan.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu:

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu udara
 - c. Penggunaan warna
 - d. Keamanan
 - e. Jam kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurmin Arianti, Hadi Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Jeli Nata Liyes (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Bella Orlando Wijaya (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniair Indotama Cargo	Regresi Linier Berganda	Dari hasil analisis data koefisien kolerasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisa koefisien kolerasi yang diketahui bahwa korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang positif dan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan
4	Hery Suherman (2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Indo Pesada	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Bayu Wibowo (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Quality Control Divisi Liquid, PT Wings Surya	Regresi linier berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: hasil peneliti(2024)

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8	Nurul Ikhsan Sahlan (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Yuni Meirina (2013)	Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial dan Energi PT. Haskoning Indonesia	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: hasil peneliti(2024)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Thoaha (2015) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Bella Orlando Wijaya (2019) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uniair Indotama Cargo. Berdasarkan hasil pengujian dari korelasi data yang diperoleh bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan PT Uniair Indotama Cargo

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

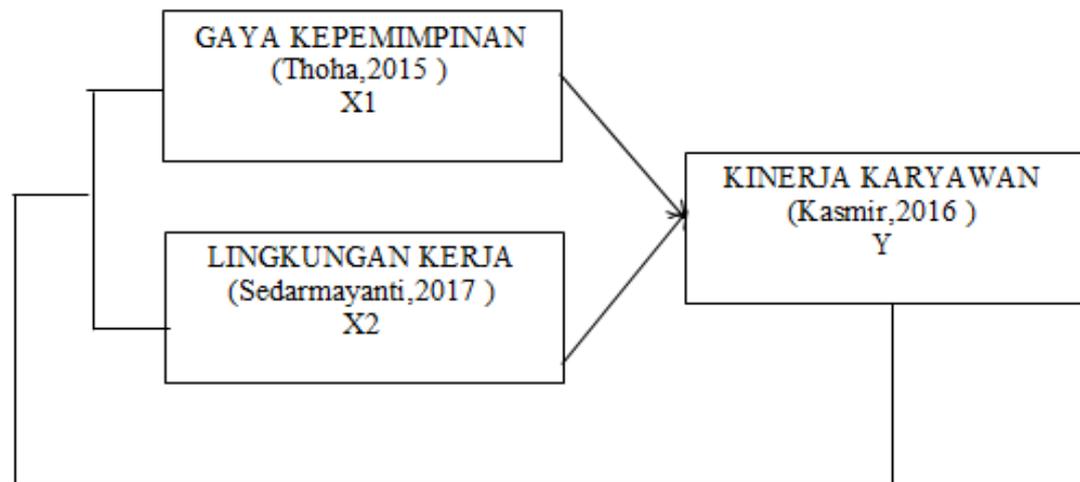
Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Bella Orlando Wijaya

(2019) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uniair Indotama Cargo. Berdasarkan hasil pengujian dari korelasi data yang diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja yang dibutuhkan pegawai memenuhi sesuai yang mereka butuhkan maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan PT Uniair Indotama Cargo

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penelitian Bella Orlando Wijaya (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Uniair Indotama Cargo. Berdasarkan hasil pengujian dari korelasi data yang diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan memenuhi kebutuhan karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan PT Uniair Indotama Cargo .

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: oleh peneliti 2024

4. Hipotesis

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah disampaikan mengenai hubungan antara variabel independen (Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Maka dapat disampaikan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Global Parabola
- H₂ : Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Global Parabola
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Parabola

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Global Parabola yang beralamat di Jalan Medan-Binjai KM. 12/Jalan Pandawa No.41 Desa Purwodadi, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Uraian	Juli-Ags 23	Sep-Okt 23	Nov-Des 23	Jan-24	Feb-24	Mar-24
1	Pengajuan Judul	■					
2	Pra Riset		■				
3	Penyusunan Proposal		■				
4	Bimbingan Proposal			■			
5	Seminar Proposal			■			
6	Pengumpulan Data			■			
7	Penyusunan Skripsi			■			
8	Bimbingan Skripsi			■	■		
9	Seminar Hasil				■		
10	Perbaikan Seminar Hasil				■	■	
11	Meja Hijau						

Sumber: peneliti 2024

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan yang ada di CV. Global Parabola yang berjumlah 170 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu menggunakan metode random sampling. Sugiyono (2014), menjelaskan bahwa random sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil random sampling

karena jumlah populasi yang lebih dari 100. Adapun rumus yang digunakan untuk mengambil sampel adalah rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{170}{170(0.05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{170}{1,425}$$

$$n = 119,29$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = Nilai presisi 95% atau sig = 0,05.

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 119 orang.

Tabel. 3.2 Jumlah Karyawan berdasarkan Jabatan dan Masa Kerja pada CV. Global Parabola

No	Jabatan	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
1	Staff Pabrik	2-10 tahun	59
2	Adm Gudang	2-10 tahun	27
3	Sales	2-10 tahun	15
4	Staff HRD	2-10 tahun	4
5	IT	2-10 tahun	4
6	Driver	2-10 tahun	5
7	Kasir	2-10 tahun	3
8	Accounting	2-10 tahun	2
Total			119

Sumber : Oleh Peneliti 2024

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2(dua) variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan 1(satu) variabel terikat

yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017), definisi operasional adalah penentuan kontrak/sifat yang akan dipelajari agar menjadi variabel terukur. Berikut defisini masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerjasama Karyawan 5. Pengawasan Kasmir (2016)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan adalah Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Thoha (2015)	1. Partisipatif 2. Direktif 3. Supportif 4. Berorientasi pada Prestasi Thoha (2015)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi perorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2017)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Sedarmayanti (2017)	Likert

Sumber: oleh peneliti 2024

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan aktivitas dari suatu proses atau objek dengan maksud merasakan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa juga dilakukan dengan cara tatap muka. Dan wawancara dilakukan kepada pegawai CV. Global Parabola.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

F. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah proses menentukan dimana jumlah atau informasi mengenai peristiwa, gagasan tertentu dengan masalah. Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* atau 5 opsi pengukuran data. Untuk analisis kuantitatif maka jawaban yang interval adalah 1-5 yang dapat diberikan skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju.

Tabel 3.3 Instrument Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono 2019

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2019), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu pernyataan yang disajikan apabila hasil *Person Corelation* lebih besar daripada nilai kritis yaitu 0,30 maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan valid apabila pengukuran dengan menggunakan yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan *reliable*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-Plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot. Menurut Ghozali (2015), ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-Plot* dan Uji Kolmogorov Smirnov.

(1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi secara normal.

(2) P-Plot

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya.

(3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (KS).

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai *variance*

inflation factor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik harusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit), maka dapat disimpulkan data terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika adanya pola yang jelas, ataupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Menurut Ghozali (2018), regresi linear berganda dilakukan agar dapat mengetahui dan seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \Sigma$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

Σ = Error

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$. Menurut Ghozali (2018). Kriteria pengambilan keputusan: nilai sig $0,000 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05\%$, dengan pengambilan keputusan nilai sig $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Berikut rumus determinasinya: $D = r_{yx}^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan yang bergerak di bidang produksi parabola ini didirikan oleh Bapak Susanto Lin Nama Perusahaan ini adalah UD. Global Parabola. Perusahaan beroperasi di Jalan Raya Medan-Deli Tua yaitu Jalan Brigjend Hamid/ Jalan Ladang Gang. Perdamaian No. 34, Medan dengan luas area sekitar kurang lebih 1,5 hektar yang terdiri dari beberapa bangunan untuk mesin produksi, gudang produk, dan gudang bahan baku. Untuk kantor pemasarannya sendiri berada di Jl. Medan-Binjai Pembangunan Km 12/Jl. Pandawa No.41, Kec. Sunggal Kel. Purwodadi, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

UD. Global Parabola pertama didirikan pada Tahun 2002 dan mulai beroperasi pada tahun 2003. Awalnya President Director UD. Global Parabola bapak Susanto Lim hanya membuka pabrik parabola lengkap dengan receivenya. Tetapi dengan beberapa pertimbangan dari pihak manajemen maka diputuskan tidak memproduksi receivenya. Dan seiring dengan berkembangnya usaha ini, UD. Global Parabola ini mengembangkan bisnis produksi barang elektronik.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusaha UD. Global Parabola

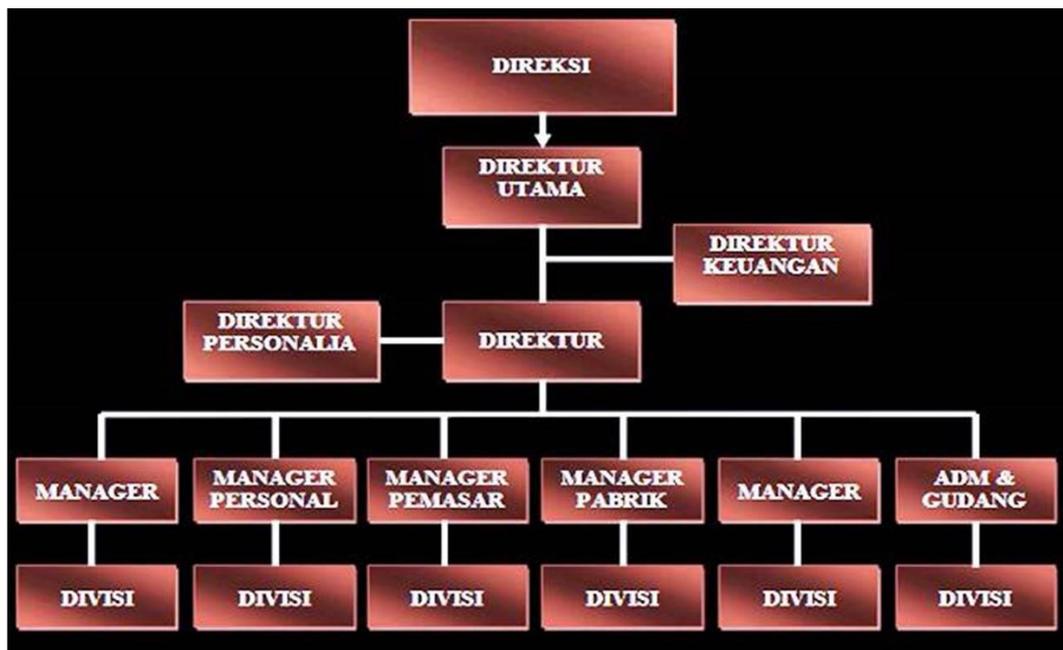
Sendiiri mempunyai visi yaitu membuat semua masyarakat lebih mengetahui tentang parabola.an

b. Misi Perusahaan

1. Meningkatkan market *share* dengan menarik pelanggan baru.
2. Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan *reward*,
3. Meningkatkan pelanggan yang setia
4. Meningkatkan laba dengan brand PT. Parabola
5. Menambah koneksi untuk meningkatkan pelanggan

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Global Parabola



Sumber: Peneliti (2023)

Berikut Tugas dari masing-masing jabatan yang ada di CV. Global Parabola:

1. Direksi

- a. Menentukan arah usaha dan visi misi serta sebagai pimpinan umum dalam mengelola perusahaan
- b. Memegang kekuasaan dan kendali secara penuh dan bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap pengembangan perusahaan
- c. Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan, termasuk juga melakukan penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.

2. Direktur Utama

- a. Melakukan koordinasi dan pengendalian segala bentuk kegiatan di bidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan perusahaan
- c. Membuat rencana untuk mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan
- d. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Dewan Direksi, sehingga pertanggung jawabannya kepada Dewan Direksi
- e. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
- f. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan pihak luar, seperti perusahaan lain, pemerintah dan masyarakat.
- g. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi
- h. Melakukan pengendalian keuangan , mulai dari pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan dan sejenisnya.

3. Direktur Keuangan

- a. Pengawas operasional mengenai keuangan perusahaan
- b. Memberi pertanggung jawaban dalam tiap kegiatan yang terkait urusan finansial
- c. Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan
- d. Meminta pertanggung jawaban dari tiap-tiap bagian yang ada dibawahnya
- e. Menetapkan standar pekerjaan lapangan untuk memastikan dan menjamin tidak adanya kebocoran terkait penggunaan keuangan

4. Direktur Personalia

- a. Mengembangkan sistem perencanaan personalia dan pengendalian kebijakan pegawai
- b. Melaksanakan kebutuhan administrasi dan kepegawaian
- c. Membina pengembangan staff administrasi

5. Manager

- a. Melakukan pengarahan yang meliputi pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi dan lainnya
- b. Membuat rancangan organisasi dan pekerjaan
- c. Melakukan seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan
- d. Menerapkan sistem komunikasi, pengendalian dan *reward*

6. Manager Personalia

- a. Pengorganisasian, perencanaan program dan pengendalian pada Unit Personalia.

- b. Menindaklanjuti segala proses administrasi pada seluruh kegiatan personalia
- c. Melakukan proses dan prosedur rekrutmen yang mencakup: *searching, interview, test and selection*
- d. Remuneration management yakni terkait dengan struktur dan skala gaji, *basic salary, allowance, incentive and overtime*
- e. Menangani seluruh perizinan ketenagakerjaan
- f. Menyediakan sistem penyediaan data karyawan, surat-surat dan form administrasi kegiatan personalia, serta memastikan sistem dokumentasinya berjalan efektif.
- g. Menangani sistem penilaian kinerja pegawai
- h. Menangani karyawan tetap, Kontrak dan harian serta PKL
- i. Melakukan urusan perjalanan dinas dalam/luar negeri serta fasilitasnya
- j. Menangani kegiatan training dan evaluasi karyawan
- k. Menangani urusan yang terkait *medical, hospital*, asuransi dan dana pensiun karyawan lainnya
- l. Membuat sistem pelaporan seluruh kegiatan personalia dan pengembangan SDM.

7. Manager Pemasaran

- a. Bertanggung jawab penuh tentang fungsi dan tugas sebagai kepala bagian pemasaran secara berkala kepada direktur
- b. Menetapkan prosedur operasional informasi yang lebih efisien
- c. Melaporkan hasil kerja kepada direktur secara berkala

8. Manager Pabrik

- a. Bertanggung jawab kepada direktur perusahaan langsung
- b. Melakukan konsultasi berkala supaya tercapai keselarasan tugas dalam perusahaan tersebut.
- c. Manager pabrik membawahi PPC, Produksi, Pembelian, dan gudang bahan baku.
- d. Bersama-sama dengan bagian lain untuk mengantisipasi dan mengatasi berbagai persoalan produksi
- e. Bersama-sama dengan supervisor menangani masalah pabrik.
- f. Mengarahkan setiap bagian yang ditunjuk oleh direktur perusahaan.

9. Adm & Gudang

- a. CMT bertugas dan bertanggung jawab untuk mengurus berbagai hal berkaitan dengan pihak *Outsourcing*.
- b. Accounting bertugas untuk mencatat dan melakukan pembukuan transaksi yang terjadi
- c. Kasir memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang harian

10. Divisi Regional

- a. Menjalankan semua kebijakan dan prosedur baku yang ditetapkan oleh Kantor pusat
- b. Mengelola aset regional untuk menjalankan bisnis secara benar sesuai arah perusahaan
- c. Menyetujui target kinerja dengan direksi

- d. Beroperasi sebagai badan usaha yang memberi keuntungan kepada pemilik modal
- e. Menciptakan dan meningkatkan nilai tambah perusahaan bagi pemilik modal, calon penanam modal dan pemangku kepentingan

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan cara membagikan atau menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Global Parabola yang diambil sampel sebanyak 119 karyawan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	46	38.7	38.7	38.7
	LAKI-LAKI	73	61.3	61.3	100.0
Total		119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan laki-laki sebanyak 73 orang atau 61,3% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 30 TAHUN	31	26.1	26.1	26.1
	> 30 TAHUN	88	73.9	73.9	100.0
Total		119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Global Parabola yang menjadi responden berusia di atas 30 tahun ada sebanyak 88

orang atau 73,9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	17.6	17.6	17.6
	D3	12	10.1	10.1	27.7
	S1	86	72.3	72.3	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Global Parabola yang menjadi responden memiliki pendidikan S1 ada sebanyak 86 orang atau 72,3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		JABATAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STAFF PABRIK	59	49.6	49.6	49.6
	ADM GUDANG	27	22.7	22.7	72.3
	SALES	15	12.6	12.6	84.9
	STAFF HRD	4	3.4	3.4	88.2
	IT	4	3.4	3.4	91.6
	DRIVER	5	4.2	4.2	95.8
	KASIR	3	2.5	2.5	98.3
	ACCOUNTING	2	1.7	1.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Global Parabola yang menjadi responden memiliki jabatan staff pabrik ada sebanyak 59 orang atau 49,6% dari total responden.

e. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		MASA_KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - 5 TAHUN	88	73.9	73.9	73.9
	> 5 TAHUN	31	26.1	26.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.45 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV. Global Parabola yang menjadi responden memiliki masa kerja 2-5 tahun ada sebanyak 88 orang atau 73,9% dari total responden

5. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada 2(dua) variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan 1(satu) variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jawaban kuesioner disediakan dalam alternatif jawaban yaitu:

- a) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b) Setuju (S) dengan Skor 4
- c) Netral (N) dengan Skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan Skor 1

Berikut jawaban-jawaban dari responden pada tabel berikut ini:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	11	9.2	9.2	9.2
S	57	47.9	47.9	57.1
SS	51	42.9	42.9	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab netral ada sebanyak 11 orang atau 9,2%, setuju 57 orang atau 47,9% dan sangat setuju ada sebanyak 51 orang atau 42,9%.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.2)

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.8	.8	.8
TS	9	7.6	7.6	8.4
N	28	23.5	23.5	31.9
S	48	40.3	40.3	72.3
SS	33	27.7	27.7	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang atau .8%, tidak setuju sebanyak 9 orang atau 7.6%, netral sebanyak 28 orang atau 23.5%, setuju sebanyak 48 orang atau 40.3%, sangat setuju sebanyak 33 orang atau 27.7%.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.3)

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2.5	2.5	2.5
	TS	11	9.2	9.2	11.8
	N	16	13.4	13.4	25.2
	S	37	31.1	31.1	56.3
	SS	52	43.7	43.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 3 orang atau 2.5%, tidak setuju sebanyak 11 orang atau 9.2%, netral sebanyak 16 orang atau 13.4%, setuju sebanyak 37 orang atau 31.1%, sangat setuju sebanyak 52 orang atau 43.7%.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.4)

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	4.2	4.2	4.2
	TS	4	3.4	3.4	7.6
	N	12	10.1	10.1	17.6
	S	47	39.5	39.5	57.1
	SS	51	42.9	42.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 5 orang atau 4.2%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 3.4%, netral sebanyak 12 orang atau 10.1%, setuju sebanyak 47 orang atau 39.5%, sangat setuju sebanyak 51 orang atau 42.9%.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.5)

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	12	10.1	10.1	10.9
	N	27	22.7	22.7	33.6
	S	53	44.5	44.5	78.2
	SS	26	21.8	21.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang atau 8%, tidak setuju sebanyak 12 orang atau 10.1%, netral sebanyak 27 orang atau 27.7%, setuju sebanyak 53 orang atau 44.5%, sangat setuju sebanyak 26 orang atau 21.8%.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.6)

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	5.0	5.0	5.0
	N	11	9.2	9.2	14.3
	S	58	48.7	48.7	63.0
	SS	44	37.0	37.0	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau 5.0%, netral sebanyak 11 orang atau 9.2%, setuju sebanyak 58 orang atau 48.7%, sangat setuju sebanyak 44 orang atau 37.0%.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.7)**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	3.4	3.4	3.4
	TS	8	6.7	6.7	10.1
	N	13	10.9	10.9	21.0
	S	65	54.6	54.6	75.6
	SS	29	24.4	24.4	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 4 orang atau 3.4%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 6.7%, netral sebanyak 13 orang atau 10.9%, setuju sebanyak 65 orang atau 54.6%, sangat setuju sebanyak 29 orang atau 24.4%.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1.8)**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.8	.8	.8
	N	20	16.8	16.8	17.6
	S	56	47.1	47.1	64.7
	SS	42	35.3	35.3	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau .8%, netral sebanyak 20 orang atau 16.8%, setuju sebanyak 56 orang atau 47.1%, sangat setuju sebanyak 42 orang atau 35.3%.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.14 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.1)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	4.2	4.2	4.2
N	32	26.9	26.9	31.1
S	47	39.5	39.5	70.6
SS	35	29.4	29.4	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 4.2%, netral sebanyak 32 orang atau 26.9%, setuju sebanyak 47 orang atau 39.5%, sangat setuju sebanyak 35 orang atau 29.4%.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.2)

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	7.6	7.6	7.6
N	29	24.4	24.4	31.9
S	47	39.5	39.5	71.4
SS	34	28.6	28.6	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.15 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 7.6%, netral sebanyak 29 orang atau 24.4%, setuju sebanyak 47 orang atau 39.5%, sangat setuju sebanyak 34 orang atau 28.6%.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.3)

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.7	1.7	1.7
	TS	10	8.4	8.4	10.1
	N	24	20.2	20.2	30.3
	S	51	42.9	42.9	73.1
	SS	32	26.9	26.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 8.4%, netral sebanyak 24 orang atau 20.2%, setuju sebanyak 51 orang atau 42.9%, sangat setuju sebanyak 32 orang atau 26.9%.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.4)

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	8.4	8.4	8.4
	N	40	33.6	33.6	42.0
	S	37	31.1	31.1	73.1
	SS	32	26.9	26.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 8.4%, netral sebanyak 40 orang atau 33.6%, setuju sebanyak 37 orang atau 31.1%, sangat setuju sebanyak 32 orang atau 26.9%.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.5)

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	8	6.7	6.7	7.6
	N	29	24.4	24.4	31.9
	S	53	44.5	44.5	76.5
	SS	28	23.5	23.5	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.18 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang atau .8%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 6.7%, netral sebanyak 29 orang atau 24.4%, setuju sebanyak 53 orang atau 44.5%, sangat setuju sebanyak 28 orang atau 23.5%.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.6)

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.2	4.2	4.2
	N	26	21.8	21.8	26.1
	S	57	47.9	47.9	73.9
	SS	31	26.1	26.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.19 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 4.2%, netral sebanyak 26 orang atau 21.8%, setuju sebanyak 57 orang atau 47.9%, sangat setuju sebanyak 31 orang atau 26.1%.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.7)

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.7	1.7	1.7
	TS	5	4.2	4.2	5.9
	N	36	30.3	30.3	36.1
	S	51	42.9	42.9	79.0
	SS	25	21.0	21.0	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.20 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 4.2%, netral sebanyak 36 orang atau 30.3%, setuju sebanyak 51 orang atau 42.9%, sangat setuju sebanyak 25 orang atau 21.0%.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2.8)

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	9	7.6	7.6	8.4
	N	35	29.4	29.4	37.8
	S	53	44.5	44.5	82.4
	SS	21	17.6	17.6	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.21 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang atau .8%, tidak setuju sebanyak 9 orang atau 7.8%, netral sebanyak 35 orang atau 29.4%, setuju sebanyak 53 orang atau 44.5%, sangat setuju sebanyak 21 orang atau 17.6%.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.22 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.8	.8	.8
	TS	20	16.8	16.8	17.6
	N	42	35.3	35.3	52.9
	S	28	23.5	23.5	76.5
	SS	28	23.5	23.5	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.22 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang atau .8%, tidak setuju sebanyak 20 orang atau 16.8%, netral sebanyak 42 orang atau 36.3%, setuju sebanyak 28 orang atau 23.5%, sangat setuju sebanyak 28 orang atau 23.5%.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.7	1.7	1.7
	TS	15	12.6	12.6	14.3
	N	38	31.9	31.9	46.2
	S	36	30.3	30.3	76.5
	SS	28	23.5	23.5	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.23 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 15 orang atau 12.6%, netral sebanyak 38 orang atau 31.9%, setuju sebanyak 36 orang atau 30.3%, sangat setuju sebanyak 28 orang atau 23.5%.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y3)

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.7	1.7	1.7
	TS	13	10.9	10.9	12.6
	N	33	27.7	27.7	40.3
	S	53	44.5	44.5	84.9
	SS	18	15.1	15.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.24 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 13 orang atau 10.9%, netral sebanyak 33 orang atau 27.7%, setuju sebanyak 53 orang atau 44.5%, sangat setuju sebanyak 18 orang atau 15.1%.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y4)

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.7	1.7	1.7
	TS	8	6.7	6.7	8.4
	N	28	23.5	23.5	31.9
	S	55	46.2	46.2	78.2
	SS	26	21.8	21.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.25 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 6.7%, netral sebanyak 28 orang atau 23.5%, setuju sebanyak 55 orang atau 46.2%, sangat setuju sebanyak 26 orang atau 21.8%.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y5)

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	7.6	7.6	7.6
N	22	18.5	18.5	26.1
S	50	42.0	42.0	68.1
SS	38	31.9	31.9	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.25 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 7.6%, netral sebanyak 22 orang atau 18.5%, setuju sebanyak 50 orang atau 42.0%, sangat setuju sebanyak 38 orang atau 31.9%.

Tabel 4.27 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y6)

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2.5	2.5	2.5
N	25	21.0	21.0	23.5
S	53	44.5	44.5	68.1
SS	38	31.9	31.9	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.26 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 2.5%, netral sebanyak 25 orang atau 21.0%, setuju sebanyak 53 orang atau 44.5%, sangat setuju sebanyak 38 orang atau 31.9%.

Tabel 4.28 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y7)

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	9.2	9.2	9.2
N	40	33.6	33.6	42.9
S	47	39.5	39.5	82.4
SS	21	17.6	17.6	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.28 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 9.2%, netral sebanyak 40 orang atau 33.6%, setuju sebanyak 47 orang atau 39.5%, sangat setuju sebanyak 21 orang atau 17.6%.

Tabel 4.29 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y8)

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	2.5	2.5	2.5
TS	7	5.9	5.9	8.4
N	45	37.8	37.8	46.2
S	49	41.2	41.2	87.4
SS	15	12.6	12.6	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.29 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 3 orang atau 2.5%, tidak setuju sebanyak 8 orang atau 6.7%, netral sebanyak 28 orang atau 23.5%, setuju sebanyak 55 orang atau 46.2%, sangat setuju sebanyak 26 orang atau 21.8%.

Tabel 4.30 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y9)
Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	1.7	1.7	1.7
TS	20	16.8	16.8	18.5
N	44	37.0	37.0	55.5
S	29	24.4	24.4	79.8
SS	24	20.2	20.2	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.30 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau 1.7%, tidak setuju sebanyak 20 orang atau 16.8%, netral sebanyak 44 orang atau 37.0%, setuju sebanyak 29 orang atau 24.4%, sangat setuju sebanyak 24 orang atau 20.2%.

Tabel 4.31 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y10)
Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	2.5	2.5	2.5
TS	16	13.4	13.4	16.0
N	44	37.0	37.0	52.9
S	32	26.9	26.9	79.8
SS	24	20.2	20.2	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.31 dapat diketahui banyaknya responden yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 3 orang atau 2.5%, tidak setuju sebanyak 16 orang atau 13.4%, netral sebanyak 44 orang atau 37.0%, setuju sebanyak 32 orang atau 26.9%, sangat setuju sebanyak 24 orang atau 20.2%.

X1.7	Pearson Correlation	.069	.446**	.183*	.448**	.313**	.388**	1	.097	.651**
	Sig. (2-tailed)	.454	.000	.046	.000	.001	.000		.293	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X1.8	Pearson Correlation	.132	.083	.270**	.084	.195*	.400**	.097	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.153	.370	.003	.366	.033	.000	.293		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Gaya _Kepemim pinan	Pearson Correlation	.486**	.580**	.619**	.641**	.567**	.715**	.651**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas hasil output SPSS versi 26 diketahui hasil uji validitas berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa seluruh nilai hitung merupakan nilai dari *Pearson Correlation* lebih besar dari nilai kritis 0,30, sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti dan valid.

b) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.33 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations								Lingkungan_Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.612**	.427**	.475**	.285**	.217*	.161	.112	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.018	.081	.225	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.2	Pearson Correlation	.612**	1	.662**	.453**	.414**	.410**	.263**	.183*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.047	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.3	Pearson Correlation	.427**	.662**	1	.321**	.545**	.295**	.137	.077	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.138	.407	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119
X2.4	Pearson Correlation	.475**	.453**	.321**	1	.263**	.254**	.229*	.100	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.005	.012	.280	.000

Y3	Pearson Correlation	.340**	.482**	1	.640**	.638**	.386**	.413**	.507**	.082	.122	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.374	.188	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y4	Pearson Correlation	.486**	.605**	.640**	1	.488**	.342**	.471**	.602**	.116	.122	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.211	.187	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y5	Pearson Correlation	.249**	.329**	.638**	.488**	1	.569**	.357**	.407**	.072	.126	.661**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.436	.171	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y6	Pearson Correlation	.236**	.203*	.386**	.342**	.569**	1	.552**	.425**	.071	.119	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010	.027	.000	.000	.000		.000	.000	.446	.198	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y7	Pearson Correlation	.332**	.375**	.413**	.471**	.357**	.552**	1	.666**	.071	.102	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.442	.270	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y8	Pearson Correlation	.370**	.452**	.507**	.602**	.407**	.425**	.666**	1	.047	.100	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.611	.278	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y9	Pearson Correlation	-.017	.078	.082	.116	.072	.071	.071	.047	1	.724**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.858	.396	.374	.211	.436	.446	.442	.611		.000	.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Y10	Pearson Correlation	-.017	.058	.122	.122	.126	.119	.102	.100	.724**	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.854	.528	.188	.187	.171	.198	.270	.278	.000		.000
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.595**	.692**	.730**	.777**	.661**	.596**	.676**	.718**	.385**	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas hasil output SPSS versi 26 diketahui hasil uji

validitas berdasarkan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung merupakan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari nilai kritis 0,30, sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti dan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir kuesioner dikatakan apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kueioner dikatakan reliable jika aplha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika dibawah 0,60.

Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	8

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.35 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,729 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	8

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan dari tabel 4.36 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,808 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan pada

variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel.

Tabel 4.37 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

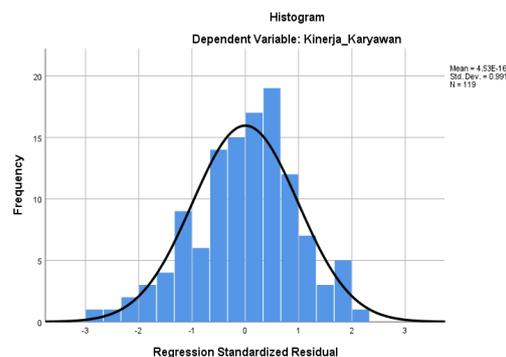
Berdasarkan dari tabel 4.37 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,819 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel

7. Pengujian Asumsi Klasik

a) Pengujian Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak.

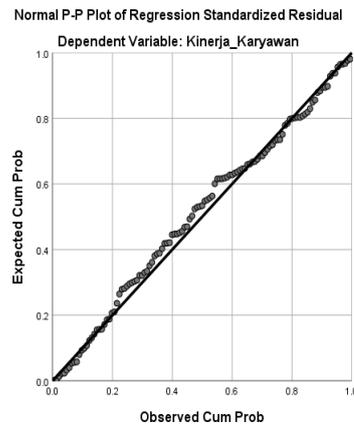
Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas



Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan gambar di atas hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data terdistribusi secara normal, dimana gambar historgam memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah. Maka dapat dilakukan pengujian Uji P-Plot.

Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot



Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan gambar di atas kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan P-Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga telah berdistribusi secara normal.

Tabel 4.38 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.42415858
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.036
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Dilihat dari tabel 4.38 di atas maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilainya 0,200 di mana lebih besar dari $> 0,05$ sehingga data dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi atau variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan hasil kuesioner yang telah di distribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	15.188	4.780		3.177	.002		
Gaya_Kepemimpinan	.370	.120	.265	3.069	.003	.979	1.022
Lingkungan_Kerja	.311	.109	.247	2.857	.005	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

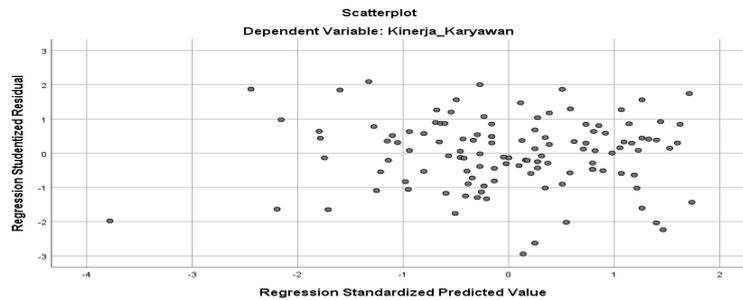
Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.39 dapat dilihat bahwa angka *variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain Gaya Kepemimpinan $1,022 < 10$, Lingkungan Kerja $1.022 < 10$ serta nilai *Tolerance* Gaya Kepemimpinan $0,979 > 0,1$, dan Lingkungan Kerja $0,979 > 0,1$ sehingga terbebas dari Multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil gambar di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah Heteroskedastisitas.

8. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau variabel bebas.

Tabel 4.40 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.191	4.773		3.183	.002
Gaya_Kepemimpinan	.368	.121	.265	3.058	.003
Lingkungan_Kerja	.312	.109	.248	2.867	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut.

$Y = 15.191 + 0,368 + 0,312 + e$. Interpretas dari persamaan linear berganda adalah:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 15,191.
- b) Nilai constant dari gaya kepemimpinan sebesar 0,368 maka terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y).
- c) Nilai constant dari lingkungan kerja sebesar 0,312 maka peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y).

9. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi linear berganda (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Untuk pengujian tabel dapat dicari dengan melihat nilai *degree of freedom*(df) dimana $df = n - k = 119 - 3 = 116$ maka nilai t_{tabel} berada pada 1.658. Berdasarkan Tabel 4.41 di atas dapat dilihat

Tabel 4.41 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.191	4.773		3.183	.002
Gaya_Kepemimpinan	.368	.121	.265	3.058	.003
Lingkungan_Kerja	.312	.109	.248	2.867	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa :

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan : bahwa nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

adalah $0,002 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 3,058 >$ nilai $t_{tabel} 1,658$. Maka menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan : bahwa nilai signifikan Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,005 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 2,867 >$ nilai $t_{tabel} 1,658$. Maka menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan, cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.42 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.112	2	309.056	10.326	.000 ^b
	Residual	3471.737	116	29.929		
	Total	4089.849	118			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

Sumber : hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 10.326 sedangkan $> F_{tabel} 3,07$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,005 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan.

10. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentasi besarnya variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.136	5.47072

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan
 Sumber : hasil pengolahan spss versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,151 yang dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 0,849 dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan sebagai contoh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini, tetapi ada nya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016), yaitu kemampuan, kepuasan kerja, rancangan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan motivasi kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Parabola

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t dengan nilai thitung sebesar 3.058 dengan signifikan 0,003. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini dapat teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain gaya kepemimpinan yang berdasarkan indikator

partisipatif, direktif, supportif, dan berorientasi pada prestasi, yang membuat karyawan CV. Global Parabola adanya peningkatan kinerja karyawan. Thoha (2015), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Penelitian ini juga mendukung dari hasil penelitian terdahulu (Hery Suherman, 2018), bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Parabola

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.867 dengan signifikan 0,005. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini dapat teruji dan dapat di terima. Dengan kata lain lingkungan kerja yang berdasarkan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang membuat karyawan CV. Global Parabola adanya peningkatan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada hasil penelitian ini juga mendukung pada penelitian terdahulu (Apfia Ferawati,2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Parabola

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 10.326 dengan signifikan 0,000. Maka gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Permasalahan yang terdapat pada CV Global Parabola yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada pegawai gaya kepemimpinan yang terjadi di perusahaan CV Global Parabola yang kurang berkomunikasi dan berdiskusi terkait dengan target penjualan di perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang kurang memadai termasuk ruangan dan fasilitas dalam menunjang kinerja pegawai, maka hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja pada CV Global Parabola sebesar 51,1% hal ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R square* yang sebesar 0,151 pada tabel *Model Summary* adapun sisanya 0,849 (84,9%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, kepuasan kerja, rancangan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan motivasi kerja.

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pada hasil penelitian Bella Orlando Wijaya (2019) Dari hasil analisis data koefisien korelasi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisa koefisien kolerasi yang diketahui bahwa korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki korelasi yang positif dan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Global Parabola, hasil ini dibuktikan dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai $t_{hitung} 3.058 > t_{tabel} 1.685$, dengan signifikan sebesar 0,003, maka berdasarkan hasil tersebut variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima.
2. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di CV Global Parabola, hasil ini dibuktikan dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai $t_{hitung} 2.867 > t_{tabel} 1.685$, dengan signifikan sebesar 0,005, maka berdasarkan hasil tersebut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima.
3. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 10.326 > F_{tabel} 3.07$ dengan signifikan sebesar 0,000 maka dapat teruji dan diterima.
4. Adapun besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja pada CV Global Parabola sebesar 51,1% hal ini dapat dilihat dari nilai

Adjusted rR Square yang sebesar 0,151 pada tabel *Model Summary* adapun sisanya 0,849 (84,9%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, kepuasan kerja, rancangan kerja, budaya organisasi, loyalitas dan motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan berdasarkan indikator supportif kuesioner pimpinan selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas, sebaiknya pimpinan selalu memberikan arahan sebelum bekerja (*briefing*) untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada variabel lingkungan kerja berdasarkan indikator lingkungan kerja non fisik kuesioner saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja. Di sarankan pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada karyawan, bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proposional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Pada variabel kinerja karyawan di perusahaan berdasarkan indikator pengawasan kuesioner karyawan tetap bekerja secara profesional walau tidak sedang diawasi di sarankan kepada pimpinan perusahaan meningkatkan efektivitas pengawasan dan membangun rasa hormat karyawan terhadap peraturan sehingga dapat meningkatkan kesadaran

karyawan untuk bersedia menjalankan segala peraturan atupun pedoman-pedoman pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan pimpinan atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zafana Publishing.
- A.G Hughes dan E.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zafana Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisa Mutivariat dengan Program IBM SPSS, Edisi 7*. Semarang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Posdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media Anggota IKAPL.
- Rahmawati, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penelitian mengenai Tenaga Administrasi Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Pemimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Reflika Aditama.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Rnd*. Cetakan kedua puluh enam. Bandung. CV. AFABETA.
- Thoha. (2015). *Kepemimpinan dan Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Apfia Ferawati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 5(1).1-3.
- Arianto, Nurmin and Hasi Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3):312.
- Bandari, Ani S. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutun. Laporan Akhir, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang..
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Liyas, Jeli Nata. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syairah Pekanbaru. (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau). Vol. 3 No. 2.
- Meirina, Yurni. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial dan Energi PT. Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, Volume III No.3, Oktober 2013.
- Nuryasin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 41 No.1 .
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sahlan, Nurul Ikhsan,. Dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmandidi. *Jurnal Emba*. Vol.3.
- Suherman, Herny. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.Vol. 2, No.1.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Sunarni, Denok. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1, No.2.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 4(2). 203-212.

Zainal, V.R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Skripsi/Jurnal

Fatmawati, F. Mi., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 04(01).338-346.

Orlando, Wijaya. Bella. (2019). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uniair Indotama Carg.