



JEMSI:
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> ✉ dinasti.info@gmail.com ☎ +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kepemimpinan Yang Efektif, Lingkungan Kerja Yang Kondusif Faktor Penentu Kinerja Karyawan Pada PT. Brexelle Berkah Uniti

Della Rahmalia¹, Nuraeni Nuraeni²

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan, Indonesia, rahmalia.della31@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tangerang Selatan, Indonesia, nur.aini@umj.ac.id

Corresponding Author: rahmalia.della31@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of effective leadership and a conducive work environment on employee performance at PT. Brexelle Berkah Uniti. The research employs a quantitative method with an associative approach. Data was collected through questionnaires distributed to 98 employees as respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression to test the research hypotheses. The results indicate that effective leadership has a significant impact on employee performance. Additionally, a conducive work environment also has a positive effect on improving employee performance. Simultaneously, these two independent variables contribute to the performance of employees at PT. Brexelle Berkah Uniti. Therefore, the company is expected to enhance leadership effectiveness and create a more supportive work environment to optimize employee performance.*

Keyword: *Leadership, Work Environment, Employee Performance, Multiple Linear Regressions*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 98 karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel independen ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar kinerja karyawan semakin optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Pada saat ini di era modernisasi serta globalisasi perusahaan di tuntut untuk bersikap antusias terhadap perkembangan yang terjadi agar mampu bertahan, berkembang, dan mampu terciptanya sasaran serta tujuan yang ingin dicapai. Setiap perusahaan pasti memiliki keinginan untuk mempunyai kepemimpinan yang efektif sehingga dapat muncul lingkungan kerja yang kondusif pada faktor penentu kinerja karyawan, karena pada dasarnya kinerja dapat mempengaruhi dalam pekerjaan tim atau kelompok kerja dengan kondusif yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepemimpinan yang efektif.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal.463) Kinerja yaitu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, hal.447) mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian seseorang dalam suatu pelaksanaan kegiatan, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam rumusan skema strategis perusahaan. Gordon dalam Nawawi (2006:63) mengungkapkan bahwa “kinerja adalah fungsi dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan kerja, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan karyawan”. Kinerja yang baik bagi karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan untuk memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dalam bekerja akan mendapatkan hasil yang optimal termasuk yang ada di PT. Brexelle Berkah Uniti.

PT. Brexelle Berkah Uniti adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur ini memproduksi makanan *frozenfood* yang berkualitas. Salah satunya rujak cireng dan pisang lumer, rujak cireng dan pisang lumer ini banyak sekali peminatnya. Sehingga perusahaan ini setiap harinya memproduksi pesanan sekitar 10.000 lebih untuk di kirimkan kepada reseller di kota – kota yang ada di indonesia. Dibalik itu PT. Brexelle Berkah Uniti selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar terus dapat meningkatkan kinerjanya berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan tabel berikut ini.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Brexelle Berkah Uniti

df

No	Penilaian	2021			2022			2023		
		Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1	Kuantitas Kerja	20	80	16	20	78	15,6	20	75	15
2	Kualitas Kerja	20	82	16,4	20	78	15,6	20	75	15
3	Ketepatan Waktu	20	82	16,4	20	75	15	20	72	14,4
4	Kerjasama	20	85	17	20	80	16	20	80	16
5	Kreatifitas	20	90	18	20	80	16	20	83	16,6
Jumlah				83,8	Jumlah		78,2	Jumlah		77

Sumber: PT. Brexelle Berkah Unit

Untuk mengukur hasil penilaian kinerja karyawan berikut ini merupakan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti

NO	PERSENTASI (%)	KATEGORI
1	86-100	Sangat Baik
2	76-85	Baik
3	66-75	Cukup
4	56-65	Kurang Baik
5	0-55	Sangat Kurang Baik

Dari tabel di atas terlihat terjadi penurunan kinerja karyawan PT Brexelle Berkah Uniti. Berdasarkan uraian di atas tentu saja keadaan ini tidak boleh dibiarkan terjadi terus-menerus karena dapat berpotensi tumbuh menjadi budaya kerja yang tidak sehat dan tidak kondusif. Keinginan karyawan untuk dapat bersikap proaktif dan berpartisipasi lebih kepada perusahaan, tergantung pada apa yang menjadi keinginan karyawan untuk bisa dicapainya dan keinginan apa yang mendasari karyawan untuk bergabung dengan perusahaan atau organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi dapat semakin berkembang dengan baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan apa yang menjadi keinginan karyawan dari tempat nya bekerja dengan diperlakukan secara adil sesuai ketentuan.

Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan yang mana. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinya. Penelitian lain kepemimpinan efektif adalah dikaitkan dengan kekuasaan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat perbedaan kontras antara kepemimpinan dan diktator. Diktator mengejar pihak lain untuk bertindak dengan kekerasan fisik ataupun ancaman di bawah kekuatan fisik. Beberapa diktator yakin menggunakan aktivitas karakteristik kepemimpinan seperti menawarkan visi. Beberapa orang berpendapat bahwa seorang pemimpin yang efektif dapat menyebabkan pengikutnya secara tidak sadar dengan kemampuan dirinya berkorban demi organisasi (Bass, 1985 dalam Locke, et al, 1991). Definisi yang lebih baik dari pemimpin efektif mengerjakan dengan menghargai bawahannya dengan kemampuan diri mereka dalam mencapai visi yang telah diformulasikan dan bekerja untuk mewujudkannya.

Ketercapaian dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal. Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Menurut John Virgil (2018:87) kepemimpinan yaitu cara, kesanggupan atau potensi seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi/perusahaan yang dipimpinnya. Dimensi kepemimpinan: Direktif, Supotif, Partisipatif.

Menurut (Asrofi: 2007:219), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (yaitu, seorang pemimpin atau pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu, pengikut atau pengikutnya) untuk memungkinkan orang lain bertindak sesuai keinginan pemimpin. Salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah sifat kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin harus memiliki kekuatan dan wewenang untuk mengarahkan bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Memiliki keterampilan dan kecerdasan lebih dari bawahannya. Sikap pemimpin menentukan pengembangan tim dalam organisasi perusahaan dan pengembangan yang harus dicapai, dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian produktivitas karyawan. Kemampuan pengembangan tim pemimpin adalah kunci keberhasilan operasi perusahaan. Bantu kepemimpinan yang diyakini mampu menyeimbangkan pemikiran dan mencerminkan paradigma baru dalam konteks globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Menurut Danang (2015:14) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedarmayanti (2009:21), menjelaskan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Moekijat (2002:135), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bawah lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan lingkungan disekitar yang berbentuk fisik atau berwujud dan yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik juga meliputi pencahayaan dalam ruang kerja, warna, udara, serta suara yang mempengaruhi pekerjaan terhadap tugas yang dibebankan pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

METODE

Desain penelitian merupakan rangkaian prosedur dan metode yang digunakan untuk menganalisis dan mengumpulkan data dalam menentukan variabel penelitian, yang dalam hal ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Silaen (2018:23), desain penelitian mencakup keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Terdapat beberapa jenis penelitian, di antaranya penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai suatu variabel secara mandiri tanpa membandingkannya atau menghubungkannya dengan variabel lain. Penelitian komparatif bersifat membandingkan dengan menggunakan variabel yang sama tetapi dengan sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda. Sementara itu, penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, di mana penulis berusaha mengetahui hubungan antara empat variabel. Variabel bebas dalam

penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Tabel 3. Research Gap

NO	Penelitian dan Tahun	Variabel Dependen	Kepemimpinan Kinerja	Lingkungan Kerja
1.	(Nazariah, Edward, and Indrawijaya 2022)		Positif dan Signifikan	Positif dan Signifikan
2.	(Nurjanah and Santoso 2023)	Kinerja	Berpengaruh tidak Signifikan	Positif dan Signifikan
3.	(Herdiyanti and Assery 2021)		Positif dan Signifikan	Positif dan Signifikan

Sumber : Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 3. terdapat gap research dalam penelitian terdahulu, dimana celah atau kesenjangan yang terjadi akibat perbedaan dari data berupa sampel, tempat dan waktu penelitian tersebut diatas yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, maka terjadi gab (kesenjangan penelitan/ research gab) diantara penelitian tersebut, (Nazariah, Edward, and Indrawijaya 2022), (Nurjanah and Santoso 2023), (Herdiyanti and Assery 2021).

Pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT Brexelle Berkah Uniti), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brexelle Berkah Uniti.

Berdasarkan fenomena, research gab dan grand Teori dari Amstornng dan Baron (1998), maka peneliti tertarik meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Brexelle Berkah Uniti. Menurut Sedarmayati (2014:21) 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

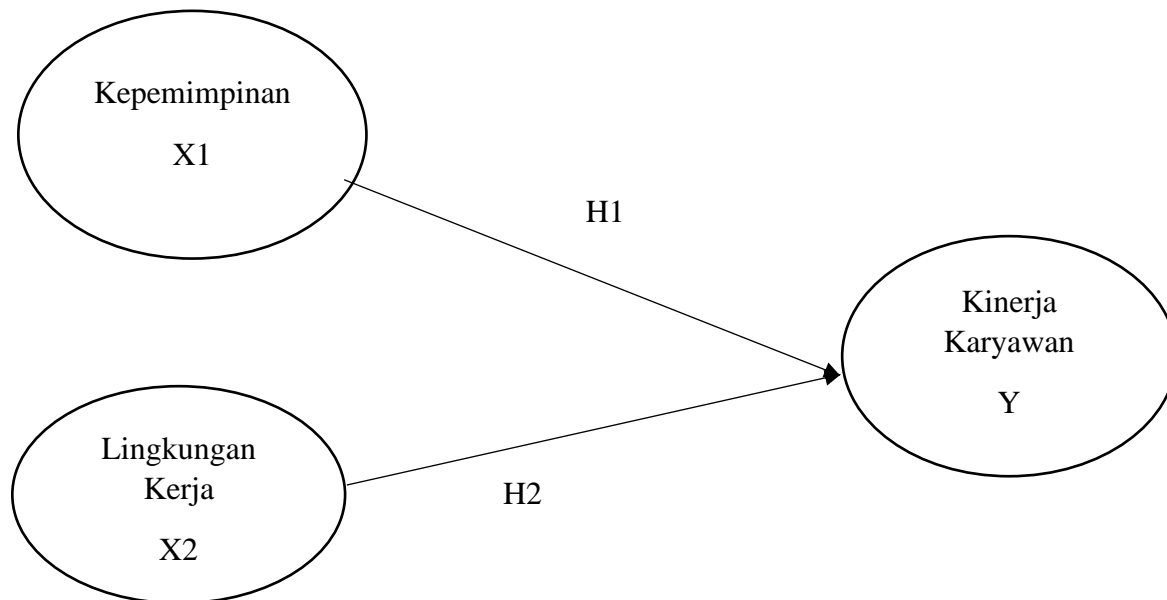
Disisi lain lingkungan kerja juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang kurang memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, dan cepat lelah sehingga kinerja pegawai akan rendah. Lingkungan kerja harus dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan karena dapat menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dan berdampak positif yang menyebabkan kemajuan perusahaan meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses kerja.

Berdasarkan observasi peneliti pada PT. Brexelle Berkah Uniti, bahwa pegawai masih banyak yang mengeluhkan kompensasi yang di terima, diantaranya pemberian insentif dan bonus yang belum optimal. Seharusnya perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan

memberikan hasil kinerja yang tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulandri, Onsardi (2020), bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1 = Variabel Independen kepemimpinan

X2 = Variabel Independen lingkungan kerja

Y = Variabel dependen kinerja pegawai

H1 = Hipotesis variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2 = Hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan (X1) sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010, Hal.93). Jawaban baru dikatakan sementara karena didasarkan pada teori yang relevan daripada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan survei. Berdasarkan studi dan temuan yang dikembangkan oleh para ahli di atas dan peneliti sebelumnya, hipotesis yang diambil oleh penelitian ini adalah::

- a. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti
- b. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner bisa dijadikan sebuah ukuran yang dapat menunjukkan valid tidaknya sebuah

instrumen. Dikatakan valid berarti instrumen itu bisa dipakai untuk mengukur apa yang memang seharusnya diukur dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,683	0,1986	Valid
Instrumen 2	0,663	0,1986	Valid
Instrumen 3	0,751	0,1986	Valid
Instrumen 4	0,746	0,1986	Valid
Instrumen 5	0,754	0,1986	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS

Melihat hasil tabel 4, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0.1986 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kepemimpinan valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,757	0,1986	Valid
Instrumen 2	0,840	0,1986	Valid
Instrumen 3	0,747	0,1986	Valid
Instrumen 4	0,754	0,1986	Valid
Instrumen 5	0,763	0,1986	Valid
Instrumen 6	0,729	0,1986	Valid
Instrumen 7	0,736	0,1986	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS

Melihat hasil tabel 5, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0.1986 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan lingkungan kerja valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,752	0,1986	Valid
Instrumen 2	0,743	0,1986	Valid
Instrumen 3	0,560	0,1986	Valid
Instrumen 4	0,682	0,1986	Valid
Instrumen 5	0,736	0,1986	Valid
Instrumen 6	0,709	0,1986	Valid
Instrumen 7	0,734	0,1986	Valid
Instrumen 8	0,758	0,1986	Valid
Instrumen 9	0,659	0,1986	Valid
Instrumen 10	0,690	0,1986	Valid
Instrumen 11	0,664	0,1986	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS

Melihat hasil tabel 6, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel sebesar 0.1986 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Jika nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,600 menunjukkan reliabilitasnya cukup, namun jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600 menunjukkan semua item reliabel dan semua tes secara konsisten menunjukkan reliabilitas yang baik. Jika *Alpha Cronbach* kurang dari 0,600 ketergantungannya rendah. Jika *Alpha Cronbach* rendah, satu atau lebih hal kemungkinan besar tidak dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	keterangan
Kepemimpinan	0,765	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,878	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,892	0,600	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS

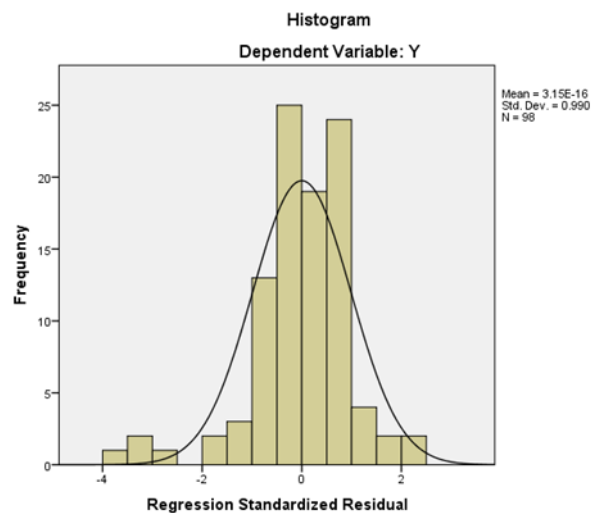
Berdasarkan tabel 7, memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,765, 0,878, dan 0,892. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dinyatakan baik dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

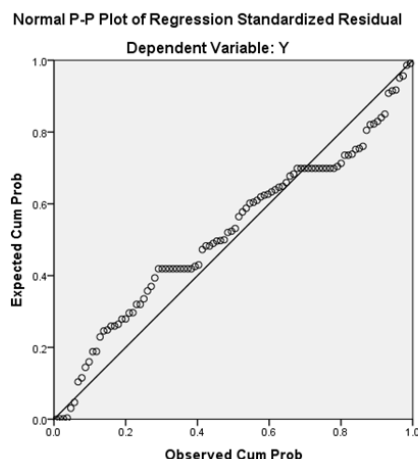
Pada penelitian ini pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Varlance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance pada model regresi.

Uji Normalitas

Pada uji ini akan dilihat apakah nilai residual terdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva Normal Probability plot, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan terhempit sekitar garis diagonal maka data yang digunakan terdistribusi dengan normal



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
 Sumber: Olah Data



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot
 Sumber: Olah Data

Berdasarkan uji normalitas dilihat dari tabel pada grafik normal P-Plot. Sebaran data masih mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya suatu korelasi antar variabel bebas pada penelitian ini. Pedoman untuk dapat menyimpulkan apakah model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas yaitu nilai VIF (Varians Inflation Faktor) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	11.785	3.830		3.077	.003		
1 Kepemimpinan	.611	.230	.261	2.656	.009	.550	1.818
Lingkungan Kerja	.742	.146	.500	5.082	.000	.550	1.818

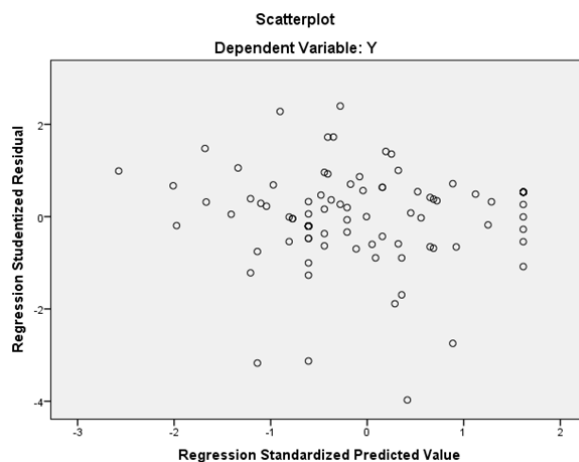
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada tabel 8, diperoleh nilai VIF variabel kepemimpinan sebesar 1,818 dan lingkungan kerja 1,818 yang berarti nilai VIF < 10. Selain itu diperoleh nilai tolerance pada variabel kepemimpinan sebesar 0,550 dan lingkungan kerja 0,550 yang berarti penelitian ini yang dipakai dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. seluruh nilai tolerance > 0,10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini yang dipakai dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian residual antara satu dengan yang lainnya. Metode yang dipakai yaitu dengan memakai grafik Scatter Plot, yang dimana untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada atau tidaknya suatu pola tertentu antara SRESID dan ZPRED di dalam grafik tersebut.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari gambar 4, yaitu gambar grafik *Scatter Plot* bisa dilihat bahwa titiktitik yang berada di dalam grafik menyebar secara acak dan membentuk suatu pola tertentu dan juga menyebar secara baik baik berada di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, dan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada pengujian data, hasil dari analisis regresi linear berganda yang dipakai untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.785	3.830		3.077	.003
Kepemimpinan	.611	.230	.261	2.656	.009
Lingkungan Kerja	.742	.146	.500	5.082	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9, diatas yang menunjukkan hasil data yang telah diolah oleh SPSS maka dapat disusun dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,785 + 0,611 X_1 + 0,742 X_2$$

- 1) α = Nilai konstanta 11,785 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 11,785.
- 2) β_1 = koefisien regresi sebesar 0,611, merupakan nilai yang berasal dari variabel Kepemimpinan (X1) yang memiliki arah regresi positif, Dimana setiap kenaikan 1 (satu)

poin pada nilai Kepemimpinan (X1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,611.

- 3) β_2 = koefisien regresi sebesar 0,742 merupakan nilai yang berasal dari variabel Lingkungan Kerja (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Lingkungan Kerja (X2) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,742 poin.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.483	3.792
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja X2, kepemimpinan X1				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan Y				

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan table 10 diatas menunjukkan nilai R Square atau R² sebesar 0,494 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,494 atau 49,4% sehingga sebesar 50,6% (100% - 49,4%) dipengaruhi oleh rekrutmen, pengembangan karir dan variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Dalam Penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tindaknya pengaruh signifikan secara persial dari masing-masing variable independen (X) dengan variable dependen (Y), yaitu pengaruh signifikan Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui nilai t statistic tabel ditentukan Tingkat signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan df= (n-k), Dimana n= jumlah observasi dan k= jumlah variable.

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	11.785	3.830		3.077	.003
1	Kepemimpinan	.611	.230	.261	2.656	.009
	Lingkungan Kerja	.742	.146	.500	5.082	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dapat dilihat dari tabel 11 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini: Perhitungan t tabel df= n-k = 98 - 3 = 95 (1,985)

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari data uji t diketahui nilai t hitung > t tabel (2,656 > 1,985) dan nilai signifikan variabel Kepemimpinan sebesar 0,009 < 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung > t tabel (5,082 > 1,985) dan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Brexelle Berkah Uniti.

Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, Dimana $n =$ jumlah observasi dan $k =$ jumlah variabel.

Perhitungan f tabel $df = n-k = 98 - 3 = 95$ (3,09)

Rumus : $df (N1) = k-1 = 3-1 = 2$

$df (N2) = n-k = 98-3 = 95$

Tabel 12. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1332.747	2	666.374	46.338	.000 ^b
	Residual	1366.161	95	14.381		
	Total	2698.908	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui F hitung > F tabel (46,338 > 3,09) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Brexelle Berkah Uniti.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan dimensi utama yang merefleksikannya adalah pertimbangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan jiwa kepemimpinan karyawan melalui kebijakan yang mendukung agar kepemimpinan dapat mengatur, mengarahkan, dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan kerja, faktor yang paling mencerminkan kondisi ini adalah lingkungan fisik, seperti kebisingan dan ventilasi udara. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang nyaman untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Sementara itu, dalam kinerja karyawan, indikator utama adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja guna mendukung pencapaian hasil yang optimal.

REFERENSI

- Anggy Giri Prawiyogi "Pengguna Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar." Menurut Sugiyono (2017:142) *Jurnal Basicedu*
- Arini, Septika, Yasir Arafat, and Achmad Wahidy. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(2): 79–92. doi:10.15548/p-prokurasi.v2i2.2588.
- H.Dadang Suparman, S.Pdi., SE., MM " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HONDA PERDANA SUKABUMI". *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(3): 71-74
- Herdiyanti, Rafita, and Syeh Assery. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan." *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 1(1): 171–89. doi:10.32477/jrabi.v1i1.xxx.
- Iis Noviyanti, and Elvera Medina Hijriatunnisa. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan* 1(2): 216–26. doi:10.55606/jempper.v1i2.431.
- Kepemimpinan, Pengaruh, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Aemi Nia Safria, P Edi Sumantri, and Ady Achadi. 2023. "Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT . Royal Korindah."
- Nazariah, Edward, and Sigit Indrawijaya. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 3(5): 529–39. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i5>.
- Nurjanah, Alifah Febirika, and Adi Santoso. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Cv. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla)." *Jurnal AKTUAL* 21(1): 1–13. doi:10.47232/aktual.v21i1.309.
- Nurwahyuni , Masdar Mas'ud, Syamsu Alam & Asdar Djamareng. 2020. "Journal of Management Science (JMAS)." *Journal of Management Science (JMAS)* 1(3): 26–36.
- Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiyah, Andri Purwanugraha, and Popy Nur Elisa. 2021. "Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 5(1): 446–52. doi:10.31004/basicedu.v5i1.787.
- Presilawati, Febyolla, Ali Amin, and Andi Fahmi. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10(S1): 439–54. doi:10.37676/ekombis.v10is1.2046.
- Sinambela, Ella Anastasya, and Utami Puji Lestari. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10(1): 178–90. doi:10.47668/pkwu.v10i1.330.
- Sugiyono 2017. 2013. "濟無No Title No Title." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Wahyuni, Sri, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, and Lingkungan Kerja. 2023. "JURNAL EKONOMI." 5(4): 723–34.