

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda

Regina Maulia^{1*}, Fandi Kharisma²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: Reginamaulia97@gmail.com

Diterima:19/07 /21

Revisi:31/08/22

Diterbitkan: 06/12/22

Abstrak

Tujuan penelitian: Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Karyawan Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Metodologi: Instrumen pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda, yang ditentukan dengan teknik random sampling.

Hasil: Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Manfaat: Sehingga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterapkan secara efektif di PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda, agar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Abstract

Research purposes: *Research objectives: To determine the effect of leadership style and work environment on the performance of PT. Mahakam Berlian Samjaya employees in Samarinda.*

Methodology: *Data collection instruments were obtained by distributing questionnaires to respondents. The technique used to determine the sample is random sampling, and the sample itself consists of employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya is located in Samarinda.*

Results: *The variables of leadership style and work environment have a positive and significant relationship with employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda, according to this study.*

Application: *In order for the leadership style and work environment on employee performance to be effectively applied at PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda, so as to increase company productivity.*

Kata kunci: *Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Kebhasilan atau kegagalan suatu organisasi pada umumnya tergantung pada perilaku para pemimpinnya. Secara umum motivasi karyawan, semangat, harapan masa depan dan bahkan kemampuan karyawan untuk menunjukkan usahanya akan tergantung pada bagaimana pemimpin menjalankan tugas dan kewajibannya. Mencapai karyawan yang disiplin dan berkinerja tinggi membutuhkan peran besar dari pimpinan organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam organisasi.

Kepemimpinan sangat penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi mana pun karena tanpa kepemimpinan, mencapai tujuan organisasi merupakan tantangan yang monumental. Jika seorang pemimpin ingin mengubah cara pengikutnya bertindak, maka mereka harus fokus pada bagaimana mereka memimpin. Adalah mungkin untuk mengevaluasi kinerja seorang pemimpin sebagai administrator organisasi atau bisnis dengan melihat seberapa baik timnya mengikuti metode kepemimpinan yang disukainya.

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan untuk memimpin yang menekankan pada persuasi orang lain, memberikan contoh ilustratif, dan menginspirasi mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama. Seperti halnya kelompok mana pun, kepemimpinan memainkan peran penting. Mempertahankan posisi kepemimpinan sangat penting, karena itu adalah salah satu tanggung jawab mereka. Ini tidak tergantung pada seberapa baik Anda dapat menyelesaikan tugas. Pemimpin sangat penting karena mereka membuka jalan bagi partisipasi dan kontribusi dari semua orang dalam organisasi, tidak peduli posisi atau status mereka.

Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada produktivitas karena meningkatkan moral dan produktivitas dengan mendorong kerja sama dan saling menghormati di antara para pekerja. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada ruang fisik di mana seorang individu melakukan pekerjaan mereka, serta budaya dan norma-norma perusahaan.

Sedarmayanti (2013) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai kontributor pengembangan kondisi fisik terkait kapasitas tempat kerja:

1. Keselamatan di tempat kerja

Perlu juga memperhatikan penggunaan sekelompok petugas keselamatan untuk menjaga lingkungan kerja yang aman. Ini adalah sesuatu yang harus dilakukan untuk menjaga tempat kerja dalam kondisi aman (SATPAM).

2. Musik di tempat kerja

Para ahli mengklaim bahwa memainkan musik yang menenangkan bagi karyawan yang sesuai dengan suasana, waktu, dan lokasi dapat meningkatkan moral mereka dan membuat mereka merasa lebih baik secara keseluruhan.

3. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari perencanaan warna yang cermat; Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya terkait dengan efek yang dimiliki ruang kerja, tetapi juga bagaimana mengatur desain, warna, dan peralatan.

4. Warna di tempat kerja

Untuk berhasil mencocokkan warna di tempat kerja membutuhkan persiapan dan penelitian yang ekstensif. Hal ini tidak mengherankan mengingat bahwa warna memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana sesuatu dirasakan. Karena sifat warna dapat membangkitkan perasaan manusia, seperti kebahagiaan, kesedihan, dll, pengaruh warna kadang-kadang dapat menyebabkan emosi tersebut pada orang. Selain dapat merangsang emosi atau perasaan, warna juga dapat memantulkan cahaya yang diterimanya. Jumlah cahaya yang dipantulkan berbanding lurus dengan jenis warnanya.

5. Bau di tempat kerja

Bau yang ada di tempat kerja dapat dianggap sebagai bentuk polusi karena fakta bahwa bau ini dapat membuat sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan seseorang. Sensitivitas indera penciuman dapat dipengaruhi oleh aroma yang bertahan lama. Memanfaatkan AC yang memadai untuk ruangan merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak disukai karyawan di tempat kerja.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis; beberapa getaran tersebut memberikan efek pada tubuh pekerja dan dapat menimbulkan efek yang tidak diinginkan. Karena ketidakaturan dalam amplitudo dan frekuensi, getaran mekanis biasanya sangat mengganggu tubuh. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu kemampuan tubuh untuk berkonsentrasi saat bekerja, menyebabkan kelelahan dan menyebabkan sejumlah penyakit, termasuk gangguan pada mata, saraf, sirkulasi darah, otot, dan tulang. Hal ini dapat mempersulit pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

7. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu jenis polusi yang paling menantang bagi para profesional untuk dilawan adalah polusi suara. Kebisingan merupakan gangguan pada telinga karena dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk memiliki keadaan pikiran yang tenang saat bekerja, menyebabkan kerusakan pendengaran, dan mengakibatkan hilangnya suara atau kesalahan dalam berkomunikasi. Menurut sebuah penelitian, kebisingan yang ekstrim bahkan bisa berakibat fatal. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, kebisingan perlu dihindari sedapat mungkin agar tugas dapat diselesaikan secara efisien dan efektif, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas kerja. Masalah Kebisingan di Tempat Kerja Kebisingan, jenis suara yang tidak diinginkan oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan di tempat kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan gangguan pendengaran, kesalahan komunikasi atau komunikasi, dan merupakan salah satu masalah polusi yang profesional. sibuk berurusan dengan hari ini.

8. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan semua makhluk hidup untuk melanjutkan keberadaannya, terutama untuk proses-proses yang terlibat dalam metabolisme. Ketika ada lebih sedikit oksigen di udara dan juga mengandung gas atau bau berbahaya, kami menyebutnya sebagai polusi udara. Akan sulit untuk mengambil napas jika udaranya kotor. Penting agar Anda tidak membiarkan hal ini berlangsung terlalu lama karena akan berdampak negatif bagi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Oleh karena itu, di sekitar tempat kerja harus ada pohon, karena dengan adanya pohon akan membuat udara lebih sejuk, dan tanaman pada umumnya merupakan sumber udara segar. Tumbuhan menghasilkan oksigen yang dibutuhkan hewan dan manusia. Ini akan membawa rasa revitalisasi dan kebugaran fisik pada tubuh jika ada oksigen yang cukup di sekitar tempat kerja dan jika ada tanaman di sekitar tempat kerja untuk memberikan pengaruh

psikologis. Perasaan segar dan segar ini akan memperbaiki kondisi tubuh saat beraktivitas tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

9. Kelembaban di tempat kerja

Jumlah uap air yang ada di udara disebut sebagai kelembaban dan biasanya dinyatakan sebagai persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh suhu udara, dan bersama-sama dengan suhu, kelembaban, kecepatan pergerakan udara, dan panas radiasi udara, akan mempengaruhi kondisi tubuh manusia saat menerima atau memancarkan panas. Kelembaban yang tinggi akan menyebabkan penurunan suhu tubuh yang signifikan karena menyebabkan sistem menguap lebih cepat.

10. Suhu Di Tempat Kerja

Dalam keadaan khas, suhu masing-masing bagian tubuh manusia berbeda dari yang lain. Tubuh manusia terus bekerja menuju tujuan mempertahankan keadaan normalnya. Tergantung pada suhu, bekerja dapat meningkatkan atau menghambat kinerja. Pada umumnya kondisi panas dan lembab membutuhkan tenaga fisik yang lebih banyak dari pekerja, yang mengakibatkan rasa kantuk dan penurunan output dari pekerja tersebut.

11. Pencahayaan di Tempat Kerja

Penerangan atau penerangan sangat membantu untuk menjamin keselamatan personel serta kelancaran pekerjaan. Sinar matahari dan sumber buatan manusia, seperti lampu, adalah dua sumber utama cahaya alami dan buatan. Oleh karena itu, penting untuk diingat bahwa ada informasi yang menarik perhatian tanpa terlalu keras (ringan). Karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan tuntas apabila memiliki akses terhadap informasi yang akurat, sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Kinerja merupakan gambaran sejauh mana kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan tujuan, visi, dan misi organisasi dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja mengukur seberapa baik organisasi memenuhi tujuannya. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan tujuan, visi, dan misi organisasi dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja mengukur seberapa baik organisasi memenuhi tujuannya.

Menurut Moeheriono dari [Nabawi \(2019\)](#), kinerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang dapat diselesaikan secara kualitatif dan kuantitatif oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, tergantung pada kekuatan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang dapat diselesaikan secara kualitatif dan kuantitatif oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan cara yang bertanggung jawab secara moral dan etis tanpa melanggar hukum, menjadikannya relevan secara hukum.

Kinerja diartikan sebagai kesiapan individu atau kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya, meningkatkannya, dan mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja didefinisikan sebagai membuat perbandingan antara pekerjaan seorang karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja, adalah:

1. Waktu
2. Dampak Antarpribadi
3. Kuantitas
4. Kualitas
5. Pengawasan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Krishna Multi Cross Brilliant” telah dipelajari sebelumnya oleh [Rista, dkk \(2018\)](#) menyimpulkan bahwa PT. Kinerja karyawan Krishna Multi Cross Brilliant dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan mereka. “Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh juga terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,” ungkap [Chandra dan Priyono \(2016\)](#), pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Menurut temuan penelitian, gaya kepemimpinan mempengaruhi karakteristik kinerja, serta lingkungan kerja dan kebahagiaan kerja. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja. [Almeida dkk \(2019\)](#) juga menyebutkan dalam penelitian mereka yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Cabang BNCTL (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)” bahwa lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) keduanya memiliki pengaruh signifikan masing-masing 0,004 dan pengaruh agak signifikan 0,224 (Y). Artikel “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Manado Cabang Calaca)” oleh [Demus, dkk \(2015\)](#) menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hanya kesejahteraan karyawan—bukan faktor

lain—yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bank, bisnis dapat lebih memperhatikan staf mereka. Faraby (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Prayogi dan Lesmana (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employee* menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan teori dan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti mencoba merumuskan judul dalam penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya”.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif mengeksplorasi hubungan antara beberapa variabel independen (Sugiyono dalam Putra 2020). Studi kuantitatif ini menguji hipotesis melalui analisis numerik dan statistik. Samarinda PT. Mahakam Berlian Samjaya melakukan penelitian. PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah diler Mitsubishi populer di Samarinda. (Sugiyono dalam Putra, 2020) mengatakan Populasi adalah pengelompokan statistik dari objek atau subjek dengan jumlah dan kumpulan karakteristik yang tetap. Populasi penelitian ini adalah 130 karyawan. Mungkin (Sugiyono dalam Putra 2020). Ukuran dan distribusi-bijaksana, sampel mewakili populasi. Populasi adalah fondasi penelitian yang sebenarnya. Penyelidikan ini membutuhkan sampel untuk kepraktisan.

3. HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi data penelitian ini adalah gambaran tingkat tinggi dari distribusi data aktual. Penelitian ini dapat mengolah 98 kuesioner berdasarkan data yang didistribusikan. PT. Tim kepemimpinan Mahakam mempelajari bagaimana gaya manajerial mempengaruhi output karyawan. BSS Outpost Pandemi Covid-19 Kota Samarinda menggunakan kuesioner dan wawancara langsung untuk mengumpulkan data primer dan wawasan. Laporan tersebut akan mencakup jenis kelamin responden, usia, tingkat pendidikan, dan pekerjaan.

1. Uji validitas

Uji validitas dan reliabilitas menentukan apakah pernyataan kuesioner merupakan instrumen penelitian yang valid. Penulis menggunakan SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan 98 responden untuk setiap indikator variabel. Uji validitas butir soal jika $r > 0,5$.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r hitung
1	Gaya kepemimpinan X1	X1. P1	0.614
2		X1. P2	0,573
3		X1. P3	0.306
4		X1. P4	0.343
5		X1. P5	0,478
6		X1. P6	0,708
7		X1. P7	0,566
1	Lingkungan kerja X2	X2. P1	0,760
2		X2. P2	0,760
3		X2. P3	0,707
4		X2. P4	0,818
5		X2. P5	0,750
6		X2. P6	0,733
7		X2. P7	0,790
1	Kinerja karyawan Y	Y.P1	0,580
2		Y.P2	0,672
3		Y.P3	0,731
4		Y.P4	0,697
5		Y.P5	0,709
6		Y.P6	0,611
7		Y.P7	0,599

Pada tabel 1, nilai r hitung semua variabel $> 0,5$, sehingga semua pertanyaan pada masing-masing variabel valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu pernyataan atau instrumen penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach's alpha > 0,6(Arikunto 2016). Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Informasi
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,559	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas, semua indikator gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki koefisien reliabilitas > 0,6. Uji variabel tersebut kemudian dinyatakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

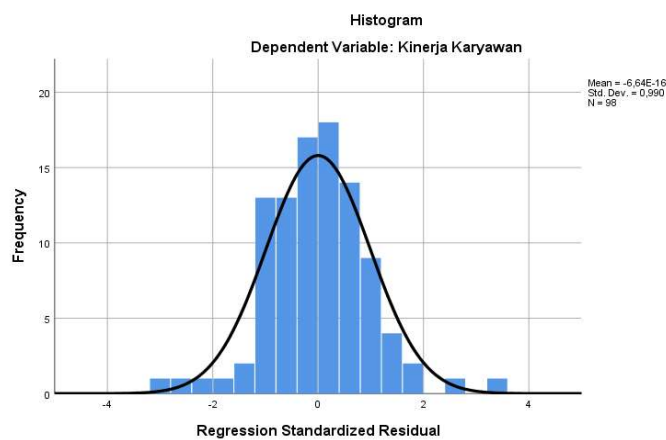
4. Uji normalitas

Berdasarkan uji normalitas SPSS versi 25 terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan:

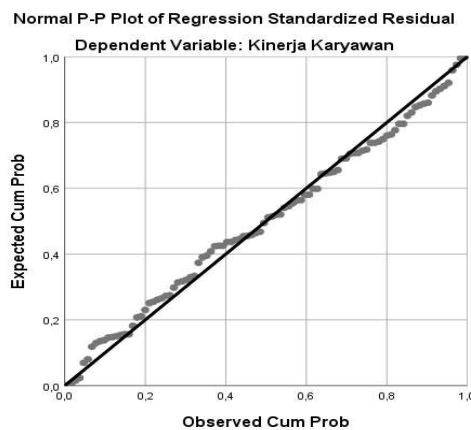
Tabel 3: Uji Asumsi Klasik

Residual Tidak Standar	
N	98
asymp. sig. (2-tail)	,200 ^{c,d}

Tabel 4 menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal menurut uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai sig 0,200 > 0,05. Uji normalitas berbasis grafik muncul sebagai berikut.



Gambar 1: Histogram Uji Normalitas



Gambar 2: Grafik Uji Normalitas

Dengan menggunakan histogram dan grafik uji normalitas yang ditunjukkan pada Gambar 1 dan 2, kita dapat menyimpulkan bahwa model memenuhi uji asumsi normalitas, karena titik-titik pada grafik histogram mengikuti distribusi garis lurus.

5. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi. Dengan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka jelas tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini. Tabel 5 berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

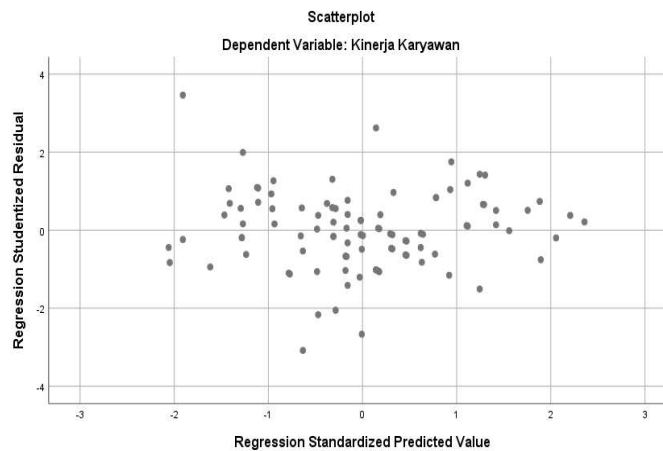
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Statistik Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Konstan)	1.58	3.119		0,51	0.613		
Gaya kepemimpinan	0,45	0.136	0,291	3.32	0,001	0,622	1.61
Lingkungan kerja	0,49	0,082	0,523	5.96	0,000	0,622	1.61

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas karena nilai VIF semua variabel bebas kurang dari 10 dan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,10.

6. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 6 menggambarkan hasil keluaran uji asumsi heteroskedastisitas variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas

7. Uji Regresi Linier Sederhana

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk meramalkan hasil dari memvariasikan baik variabel bebas maupun variabel terikat. Kinerja karyawan ditemukan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, menurut hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 5: Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1,584	3.119		0,51	0.613
Gaya kepemimpinan	0,452	0.136	0,291	3.32	0,001

Lingkungan kerja	0,486	0,082	0,523	5.96	0,000
------------------	-------	-------	-------	------	-------

a. *dependent variable*: Kinerja Karyawan

Dari output pengolahan data pada SPSS diperoleh nilai 1,584, nilai 1 adalah 0,452 dan nilai 2 adalah 0,486 sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=1.584+0.452X_1+0.486X_2+e$$

Jika variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai positif nol, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan adalah 1,584, sebagaimana ditentukan oleh persamaan regresi linier berganda di atas.

8. Koefisien korelasi

Dengan menggunakan koefisien korelasi, seseorang dapat menentukan kekuatan linier hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Semakin banyak varians variabel dependen dijelaskan oleh model regresi, semakin besar nilai R. SPSS 25 for Windows, Paket Statistik untuk Ilmu Sosial, digunakan untuk memproses data.

Tabel 6: Koefisien Korelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,738	0,545	0,535	2,769	1,994

a. *Predictor* : (constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. *Dependent variable*: Kinerja Karyawan

Tabel 6 menunjukkan bahwa rentang 0,738 valid untuk menginterpretasikan nilai korelasi antara 0,60 dan 0,799. Akibatnya, ada korelasi yang kuat antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan kinerja karyawan.

Tabel 7: Pedoman Pemberian Koefisien Korelasi Intervensi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Saat ini
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat kuat

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara sejauh mana variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS 25.

Tabel 9: Hasil Uji Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,738	0,545	0,535	2,769	1,994

a. *Predictor* : (constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat nilai R2 sebesar 0,545 antara variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa total 54,5% variasi kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan faktor kepemimpinan dan tempat kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dapat dikaitkan dengan faktor lain.

9. Uji Parsial (uji t)

Tujuan dari uji parsial (uji t), adalah untuk menentukan tingkat signifikansi statistik yang dicapai dengan perhitungan t-hitung. Tabel 9 menampilkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil uji t penelitian

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(constant)</i>	1,584	3.119		0,508	0.613
Gaya kepemimpinan	0,452	0.136	0,291	3,320	0,001
Lingkungan kerja	0,486	0,082	0,523	5.957	0,000

a. *Dependent variable: Kinerja Karyawan*

Dengan menggunakan data pada tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai sig 0,001 dalam hal memprediksi output karyawan (Y). Dengan p-value 0,001 dan t-hitung 3,320 > t-tabel 1,985, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan signifikan dengan produktivitas di tempat kerja. Tingkat signifikansi 0,000 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 5,957 > 1,985.

10. Uji f (simultan)

Model regresi yang dikembangkan dimungkinkan untuk diterima jika nilai signifikansi uji F lebih rendah dari probabilitas yang ditetapkan melalui pengujian simultan, yang juga dikenal sebagai uji F. Berikut adalah hasil uji F yang dilakukan pada SPSS:

Tabel 10: uji f (simultan)

<i>Model</i>	<i>Jumlah Kuadrat</i>	<i>df</i>	<i>Rata-rata Persegi</i>	<i>F</i>	<i>Tanda tangan.</i>
1 <i>Regresi</i>	872.410	2	436.205	56.894	,000 ^b
<i>Sisa</i>	728.366	95	7.667		
<i>Total</i>	160.776	97			

a. *Variabel Dependen : Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan*

Nilai F hitung sebesar 56.894 pada uji ANOVA lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 (F hitung > 3,09, p 0,0001). Kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat diprediksi dengan keyakinan tinggi menggunakan model regresi, dan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan dari temuan ini karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

4. Pembahasan

Berdasarkan rangkaian pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda, dan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam memberikan arahan kepada karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan respon masing-masing indikator gaya kepemimpinan. Skor tertinggi adalah untuk pertanyaan keempat, "Pemimpin selalu menerima saran dari bawahan." Gaya kepemimpinan yang demokratis membantu PT. Mahakam Berlian Samjaya meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik oleh seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perusahaan baik dari segi lingkungan kerja non fisik maupun kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di PT. Mahakam intan samjaya di Samarinda, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa X2 berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 5,957 > 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh jawaban responden atas pertanyaan indikator "Komunikasi rekan kerja sangat harmonis", artinya komunikasi yang harmonis antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Suasana lingkungan kerja juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila tercipta suasana yang

harmonis antar rekan kerja dan antara pimpinan dengan bawahan maka dapat menciptakan suasana yang kondusif di dalam perusahaan, dan karyawan yang sedang menjalankan aktivitas akan merasa tenang saat melakukannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepeimpinannya secara tepat akan berpengaruh positif terhadap lingkungan non fisik. Hal ini juga akan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. KESIMPULAN

Di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda, cara pemimpin mengarahkan timnya memiliki dampak yang cukup besar pada tingkat produktivitas yang dicapai oleh tim tersebut. Oleh karena itu hipotesis awal yang diajukan adalah “terhadap produktivitas pekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda” disetujui.

Karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda telah melaporkan bahwa suasana tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas mereka. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahakam intan samjaya Kota Samarinda” diterima sebagai pernyataan yang valid.

Gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda memiliki pengaruh positif dan signifikan secara gabungan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan. Kemungkinan ketiga, oleh karena itu, “Diputuskan bahwa hipotesis” Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” harus diterima.

6. SARAN DAN REKOMENDASI

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dibuat setelah memperhatikan temuan penelitian, hasil diskusi, dan kesimpulan yang dicapai:

Dari hasil penelitian terlihat jelas bahwa tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen di PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda berdampak pada tingkat produktivitas yang dicapai oleh tenaga kerjanya. Akibatnya, mereka yang berada di posisi otoritas harus memberikan perhatian yang lebih tinggi kepada setiap anggota staf mereka dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk tugas yang mereka lakukan dan peran yang mereka pegang.

Dalam konteks pembahasan variabel-variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja pekerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya terletak di Kota Samarinda. Oleh karena itu, sangat penting juga untuk memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan baik fisik maupun non fisik di lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan perlu menanamkan rasa semangat atau motivasi pada pekerja, mendorong mereka untuk mempertahankan perhatian mereka pada tujuan perusahaan sambil juga menekankan pada menjaga disiplin.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa). Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) yang memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi dan penerbitan mahasiswa.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Almeida, D. V., & Muhammad, A. (2019). *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*. . *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 03.
- Chandra, T., & Priyono. (2016). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance*. *International Education Studies*, 09.
- Demus, W. A., dkk. (2015). The Impact of Work Environment on Employee. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15.
- Faraby, I. K. (2018). Effect of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on. *Jurnal Sinar Manajemen*.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. 161 (Ciiber 2019), 122-127. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.019>

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Putra, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>
- RistaKusumadewi, N. P., & Sujana, I. (2018). *The Influence of Leadership Style, Work Environment The Influence of Leadership Style, Work Environment..International Journal of Contemporary Research and Review* .
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.