



Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul, Bambang Sadewo, Syeh Assery

Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Magelang, Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti

Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Militer dan Pelatih Departemen Taktik Akademi Militer di Magelang, Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati

Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating Studi pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Logam dan Mineral yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021, Andini Putri Alida, Sulastiningsih

Pengaruh Daya Tarik dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Studi Kasus Pemandian Air Panas Legok Munggang, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo, Heri Arifin, Yunita Fitri Wahyuningtyas

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada Pelayanan Bus Samsat Keliling di Kota Yogyakarta, Puthut Rakyan Pamungkas, Uswatun Chasanah

Pengaruh Debt To Asset Ratio (DAR) dan Return On Equity (ROE) Terhadap Return Saham Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021, Lisa Amin Nur, Achmad Tjahjono

Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Intern Pada CV. Kopi Randu, Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syaflan

Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Terhadap Return On Investment Pada Perusahaan Retail Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2013-2019, Rufi Ardian, Khoirunisa Cahya Firdarini

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di SMK Pembangunan Karangmojo, Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, Rona Agus Setiawan, Muhammad Mathori

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul, Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, Wahyu Purwanto

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Tabura Gentry Nusantara, Ramadani, Suci Utami Wikaningtyas, Rufaida Setyawati

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetira International Consultants, Ayudyasiwi Tzalinggar, Arifa Widiasari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti, Dila Damayanti

Analisis Kinerja Keuangan Dalam Memprediksi Kebangkrutan Pada Perusahaan Textile dan Garment Dengan Metode Altman (Z-Score), Zmijewski (S-Score), dan Springate (S-Score), Risna Andika, Zulkifli

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Prima Ragil Jaya Yogyakarta, Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Industri Barang Konsumsi Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2019-2021, Fify Nesia Nur Izzati, Muda Setia Hamid

Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan dan Kemampuan Keuangan Masyarakat Marginal Kota Yogyakarta Dalam Pengambilan Keputusan Investasi Pada Lembaga Keuangan Syariah, Elis Kurnia, Priyastiwati, Selamat Riauwanto

Peningkatan Peran Bidan Dalam Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pelayanan KIA-KB di Puskesmas Jumo Kabupaten Temanggung, Susilarini, Nur Widiastuti

Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Wardah Dengan Word Of Mouth Sebagai Variabel Intervening, Vera Ratnasari, Suhartono

Pengaruh Kualitas Produk, Promosi dan Desain Terhadap Keputusan Pembelian Kendaraan Bermotor Yamaha N Max di Yamaha Sumber Baru Motor Katamso Yogyakarta, Muhamad Yusril, Lukia Zuraida

HOME / ARCHIVES / Vol. 4 No. 1 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Vol. 4 No. 1 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabiv4i1>
PUBLISHED: 2024-03-28

ARTICLES

- PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL**
Bambang Sadewo, Syeh Assery 1 – 19
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MAGELANG**
Susilo Susilo, Ary Sutrischastini, Linawati Linawati, Yenny Kurnia Gusti 20 – 36
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MILITER DAN PELATIH DEPARTEMEN TAKTIK AKADEMI MILITER DI MAGELANG**
Darwoyo Darwoyo, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Soflari Soflari 37 – 58
[PDF](#)
- PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERATING**
Studi pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Logam dan Mineral yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021
Andini Putri Alida, Sulastiningsih Sulastiningsih 59 – 69
[PDF](#)
- PENGARUH DAYA TARIK DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN**
Studi Kasus Pemandian Air Panas Legok Munggang, Kecamatan Mojotengah, Kabupaten Wonosobo
Heri Arifin, Yunita Fitri Wahyuningtyas 70 – 79
[PDF](#)
- PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR PADA PELAYANAN BUS SAMSAT KELILING DI KOTA YOGYAKARTA**
Puthut Rakyat Pamungkas, Uswatun Chasanah 80 – 93
[PDF](#)
- PENGARUH DEBT TO ASSET RATIO (DAR) DAN RETURN ON EQUITY (ROE) TERHADAP RETURN SAHAM DENGAN KEBIJAKAN DIVIDEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021
Lisa Amin Nur, Achmad Tjahjono 94 – 113
[PDF](#)
- ANALISIS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGAJIAN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN PADA CV. KOPI RANDU**
Risvy Irma Dyah Vitaloka, Lilik Ambarwati, Meidi Syafran 114 – 128
[PDF](#)
- ANALISIS PENGARUH RASIO LIKUIDITAS, SOLVABILITAS, DAN AKTIVITAS TERHADAP RETURN ON INVESTMENT PADA PERUSAHAAN RETAIL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) TAHUN 2013-2019**
Rufi Ardian, Khoirunisa Cahya Firdarini 129 – 146
[PDF](#)
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU DI SMK PEMBANGUNAN KARANGMOJO, KABUPATEN GUNUNGKIDUL, DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
Rona Agus Setiawan, Muhammad Mathori 147 – 164
[PDF](#)
- PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV PRIMA INDAH II BANTUL**
Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul
Tri Purwanti, Muhammad Subkhan, Wahyu Purwanto 165 – 177
[PDF](#)
- PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TABURA GENTRI NUSANTARA**
Ramadani Ramadani, Suci Utami Wikaningtyas, Rufaida Setyawati 178 – 189
[PDF](#)
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TETIRA INTERNATIONAL CONSULTANTS**
Ayudyaswi Tzallinggar, Arifa Widiarsari, Desti Mega Astuti, Novem Gardenia Ninik Primeri, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti, Dila Damayanti 190 – 205
[PDF](#)
- ANALISIS KINERJA KEUANGAN DALAM MEMPREDIKSI KEBANGKRUTAN PADA PERUSAHAAN TEXTILE DAN GARMENT DENGAN METODE ALTMAN (Z-SCORE), ZMIJEWSKI (S-SCORE), DAN SPRINGATE (S-SCORE)**
Risna Andika, Zulkifli Zulkifli 206 – 226
[PDF](#)
- PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PRIMA RAGIL JAYA YOGYAKARTA**
Yunan Pamungkas Suandaru Arrum, Muhammad Robi Nurwahyudi 227 – 240
[PDF](#)
- PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2021**
Fify Nesia Nur Izzati, Muda Setia Hamid, Agung Slamet Prasetyo 241 – 265
[PDF](#)
- PENGARUH RELIGIUSITAS, PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KEUANGAN MASYARAKAT MARGINAL KOTA YOGYAKARTA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN INVESTASI PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH**
Elis Kurnia, Priyastwi Priyastwi, Selamat Riauwanto 266 – 288
[PDF](#)
- PENINGKATAN PERAN BIDAN DALAM UPAYA KESEHATAN MASYARAKAT (UKM) PELAYANAN KIA-KB DI PUSKESMAS JUMO KABUPATEN TEMANGGUNG**
Susilarini Susilarini, Nur Widiastuti 289 – 311
[PDF](#)
- PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK WARDAH DENGAN WORD OF MOUTH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
Vera Ratnasari, Suhartono Suhartono 312 – 332
[PDF](#)
- PENGARUH KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN DESAIN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KENDARAAN BERMOTOR YAMAHA N MAX DI YAMAHA SUMBER BARU MOTOR KATAMSO YOGYAKARTA**
Muhamad Yusril, Lukia Zuraida 333 – 355
[PDF](#)

Make a Submission

INFORMATION

- For Readers
- For Authors
- For Librarians

EDITORIAL POLICIES

- Publication Ethic
- Editorial Team
- Reviewer
- Focus and Scope
- Author Guidelines
- Peer Review Process
- Publication Frequency
- Publication fee
- Plagiarism Checker
- Copyright Notice
- Open Access Policy
- Ethical Statement
- Publisher



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617

ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST

[Crossref](#)

Support By

[ji RELAWAN JURNAL INDONESIA](#)

VISITORS

[statcounter](#)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TETIRA INTERNATIONAL CONSULTANTS

**Ayudyasiwi Tzalinggar¹, Arifa Widiyari², Desti Mega Astuti³, Novem Gardenia
Ninik Primeri⁴, Ninda Putri Zulekha Sapta Agusti⁵, Dila Damayanti⁶**

¹²³⁴⁵⁶STIE Widya Wiwaha
dheelhaa@gmail.com⁶

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT. TETIRA International Consultants in Jakarta. This research method uses a quantitative (primary) approach in the form of a questionnaire distributed to the entire research population. The population in this study were all employees of PT. TETIRA International Consultants and the samples used were 30 samples. The variables used in this research are the independent variables, namely Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) and the dependent variable, namely Employee Performance (Y). The results of the t test (partial test) show that the Leadership Style variable (X1) has a significance value of $0.011 < 0.05$, with the results obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $2.746 > 1.701$. This means the influence of Leadership Style (X1) on employee performance (Y) at PT. TETIRA International Consultants is significant. Meanwhile, the results of the t test (partial test) show that the Work Environment variable (X2) has $t_{count} < t_{table}$, namely $0.339 < 1.701$ and has a significant value of $0.737 > 0.05$. These results prove that the Work Environment variable (X2) has no significant effect on the employee performance variable (Y) at PT. TETIRA International Consultants. The results of the F Test (Simultaneous Test) show a significant value of 0.000 or the significance value of the F test is smaller than 0.05. This means that the Leadership Style Variable (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance Variable (Y).

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola organisasi. Keunggulan teknologi yang tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan organisasi. Rumawas (2018), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh

organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, organisasi tidak dapat diwujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut Rivai (2011) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Kusriyanto (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menyatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman, karakter, dan motivasi. Pemimpin perusahaan adalah pemasok esensial maksimum dalam mencapai kinerja keseluruhan pekerja yang diperluas dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan juga mempunyai kemampuan untuk membujuk orang lain, kemampuan untuk mengarahkan perilaku karyawan, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui sasaran organisasi, untuk menuai tujuan perusahaan.

PT. Tetira International Consultants (TETIRA) berdiri pada tahun 2007 di Jakarta yang didukung oleh tim manajemen dan staf profesional yang handal dari berbagai disiplin ilmu yang siap merespon berbagai perubahan dan persaingan perusahaan

dibidang jasa layanan dan pelatihan untuk menghasilkan layanan yang akurat dan berkualitas.

Visi TETIRA adalah menjadi perusahaan terkemuka di Asia dalam bidang jasa rekayasa dan konsultansi untuk mendukung pembangunan ekonomi dan infrastruktur berdasarkan standar kualitas internasional.

TETIRA memiliki misi yaitu turut serta dalam pembangunan sektor ekonomi dan kehidupan manusia melalui jasa konsultansi dengan kualitas yang lebih baik dan tinggi pada bidang detail desain, supervisi konstruksi, manajemen konstruksi, pemantauan dan evaluasi proyek, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan kapasitas, penelitian dan survei di bidang pengelolaan sumber daya air dan alam; pertanian dan pembangunan pedesaan; pendidikan, pelatihan, penguatan kelembagaan, dan pengembangan kapasitas; pengelolaan lingkungan; bisnis dan keuangan; perikanan dan sumber daya kelautan; kehutanan; pariwisata; dan teknologi informasi.

Dalam mewujudkan visi misi organisasi tersebut diperlukan sumber daya manusia sebagai penggerak, pengolah, dan pengelola perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan atau visi misi organisasi perusahaan diperlukan produktivitas yang tinggi sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan dan kondisi lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetira International Consultants”. Adapun rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. TETIRA International Consultants?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dari suatu perusahaan yang berada di PT. TETIRA International Consultants?

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pimpinan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. TETIRA International Consultants.
2. Mengevaluasi Dampak Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. TETIRA International Consultants.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Daft (2011) adalah hubungan yang bertujuan untuk mempengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya yang untuk mencapai perubahan nyata secara memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan bersama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut (Sedarmayanti, 2014) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2014:7) "Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan". Sedangkan "Kinerja atau (*performance*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja" (Rivai, 2003: 426).

Dalam keputusan ketua Lembaga Administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Sofyan, 2013: 19). Selain itu, Wirawan (2012: 5) berpendapat bahwa kinerja adalah "keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu". Kemudian Simanjutak (2005) dalam Widodo (2015: 131) menjelaskan bahwa "kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi agar tercapai

tujuan organisasi dan organisasi tersebut dapat menciptakan karyawan professional yang mampu melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam upaya peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menyatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman, karakter, dan motivasi. Pemimpin perusahaan adalah pemasok esensial maksimum dalam mencapai kinerja keseluruhan pekerja yang diperluas dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan juga mempunyai kemampuan untuk membujuk orang lain, kemampuan untuk mengarahkan perilaku karyawan, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui sasaran organisasi, untuk menuai tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Kusriyanto (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Penelitian yang Relevan

1. Angelique Tolu, dkk. (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja"
2. Rizal Nabawi (2019) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan"
3. Mahendra Prasanti Hilmaya, dkk. (2021) "Kinerja Karyawan Dinilai dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Unit Pelaksana Teknis Wilayah Pusat Daerah Pompa Banjir 1 Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang)"

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. TETIRA International Consultants yang beralamat di Jl. Cipinang Muara 1 No. 18, Jakarta, 13430, Indonesia. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat menurut Sugiyono (2017: 39), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut Rivai (2011) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas menurut Sugiyono (2017: 39), adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau variabel yang mempengaruhi, sehingga mengakibatkan timbulnya variabel dependen (terikat).

Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan menurut Daft (2011) adalah hubungan yang bertujuan untuk mempengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya yang untuk mencapai perubahan nyata secara memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan bersama.

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Sedarmayanti, 2014) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan PT. TETIRA International Consultants

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 23.0 statisticfor windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *SPSS*.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah: Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. TETIRA International Consultants. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia Pekerja. Data ini untuk mengetahui proporsi usia responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan usia pekerja disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 berdasarkan Usia Pekerja

Karakteristik	Frekuensi	Persen
---------------	-----------	--------

>40 Tahun	21	70%
23 – 30 Tahun	3	10%
31 – 40 Tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Persen
Laki-laki	22	73,3%
Perempuan	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Karyawan. Data ini untuk mengetahui status karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan status disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 berdasarkan Status Karyawan

Karakteristik	Frekuensi	Persen
Karyawan Kontrak	19	63,3%
Karyawan Tetap	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja. Data ini untuk mengetahui berapa lama karyawan bekerja di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Frekuensi	Persen
>10 Tahun	13	43,3%
1- 3 Tahun	6	20%
4 – 6 Tahun	5	16,7%
7 – 10 Tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data primer diolah, 2023

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program *SPSS 23.0 statisticfor windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:175) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 5:

Tabel 5 Hasil Validitas

Variabel X1	Pearson Correlation	R Table	KET
X1.1	0,669	0,361	Valid
X1.2	0,773	0,361	Valid
X1.3	0,825	0,361	Valid
X1.4	0,517	0,361	Valid
X1.5	0,662	0,361	Valid
X1.6	0,766	0,361	Valid
X1.7	0,638	0,361	Valid
X1.8	0,543	0,361	Valid
X1.9	0,686	0,361	Valid
X1.10	0,617	0,361	Valid
X1.11	0,809	0,361	Valid
X1.12	0,679	0,361	Valid
X1.13	0,676	0,361	Valid
X1.14	0,651	0,361	Valid
X1.15	0,711	0,361	Valid
X1.16	0,794	0,361	Valid
X1.17	0,752	0,361	Valid
Variabel X2	Pearson Correlation	R Tabel	KET
X2.1	0,751	0,361	Valid
X2.2	0,801	0,361	Valid
X2.3	0,660	0,361	Valid
X2.4	0,797	0,361	Valid
X2.5	0,784	0,361	Valid
X2.6	0,742	0,361	Valid
X2.7	0,761	0,361	Valid
X2.8	0,842	0,361	Valid
X2.9	0,822	0,361	Valid
X2.10	0,826	0,361	Valid
X2.11	0,854	0,361	Valid
Variabel Y	Pearson Correlation	R Table	KET
Y1.1	0,586	0,361	Valid
Y1.2	0,825	0,361	Valid
Y1.3	0,866	0,361	Valid
Y1.4	0,866	0,361	Valid
Y1.5	0,841	0,361	Valid
Y1.6	0,928	0,361	Valid
Y1.7	0,673	0,361	Valid
Y1.8	0,736	0,361	Valid
Y1.9	0,824	0,361	Valid
Y1.10	0,713	0,361	Valid
Y1.11	0,665	0,361	Valid

Y1.12	0,832	0,361	Valid
Y1.13	0,806	0,361	Valid
Y1.14	0,806	0,361	Valid
Y1.15	0,788	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada table 5 diatas dapat diketahui bahwa hasil Uji Validitas menunjukkan semua item pertanyaan dari tiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan dari semua variabel valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Khairinal (2016:347) Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih berulang kali hasilnya tetap sama disebut reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS. Indeks pengukuran reliabilitas angket menurut Khairinal (2016:349) yaitu $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna. Dapat dilihat pada table 6:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability indicator	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.927	0,9	Reabilitas Sempurna
Lingkungan Kerja (X_2)	0,934	0,9	Reabilitas Sempurna
Kinerja Karyawan (Y)	0.952	0,9	Reabilitas Sempurna

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variable memiliki nilai $>$ dari 0,90. Hal ini mengisyaratkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan dalam setiap variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Khairinal (2016:350) uji normalitas adalah uji data yang menunjukkan bahwa data yang ada berada disekitar nilai rata-rata yang normal. Uji normalitas suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel yang akan di analisis berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk

Variabel	Signifikan	Normality Indicator	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,078	0,05	Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,149	0,05	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai signifikan semua variabel memiliki nilai $>$ dari 0,05. Hal ini mengisyaratkan bahwa semua data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Khairinal (2016:351) yaitu kejadian multikolinearitas dalam hasil penelitian adalah tidak diharapkan. Karena itu perlu di uji untuk

mengetahui apakah ada dua atau lebih item yang saling terkait atau berhubungan linear erat sempurna diantara beberapa atau semua item independen. Bila hal ini tidak ditemukan berarti tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Tolerance Indicator	VIF	VIF indicator
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,364	0,10	2,747	10,00
Lingkungan Kerja (X_2)	0,364	0,10	2,747	10,00

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data yang didapat maka, nilai tolerance X_1 sebesar 0,364 dan X_2 sebesar 0,364 yang artinya nilai tolerance $> 0,100$ serta nilai VIF yang didapat X_1 sebesar 2,747 dan X_2 sebesar 2,747 yang artinya nilai VIF $< 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Khairinal (2016:282) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Terjadinya masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 9 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel	Signifikan	Heteroskedastisitas Indicator	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,875	0,05	Tidak Terjadi Masalah
Lingkungan Kerja (X_2)	0,433	0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,875 dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,433 bahwa artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010: 66) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Keterangan
(Constant)	19,342		
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,590	0,630	Positif

Lingkungan Kerja (X_2)	0,081	0,078	Positif
----------------------------	-------	-------	---------

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19,342 + 0,630 X_1 + 0,078 X_2 + e$$

Formulasi regresi linier menunjukkan nilai koefisien dari variabel independen. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,630 yang artinya arah pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,078 yang artinya arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Sedangkan nilai konstanta sebesar 19,342 menunjukkan suatu kondisi apabila tidak ada variabel yang mempengaruhi, maka besarnya Kinerja Karyawan sebesar 19,342.

4. Pengujian hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dengan uji 2 pihak dan derajat kebebasan (dk) yang besarnya adalah $n-2$. Kriteria uji t adalah sebagai berikut: Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan. Sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 11:

Tabel 11 Hasil Uji t

Variabel	Sig	t Hitung	t Table	KET
X_1	0,011	2,746	1,701	H_0 ditolak, H_a diterima
X_2	0,737	0,339	1,701	H_0 diterima, H_a ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil dari Uji t (Parsial) di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2018: 98) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikansi $>0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikansi $<0,05$ yang berarti ada pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 12 berikut :

Tabel 12 Hasil Uji F

F	Signifikan	KET
12,554	0,000	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil dari Uji F (Simultan) diperoleh hasil data nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 maka, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Uji R^2) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dapat dilihat pada tabel 9 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel 13:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X_1 dan X_2	0,482	0,443

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2) di atas menunjukkan nilai R square atau koefisien sebesar 0,482 maka dapat diketahui nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0,482 atau 48,20%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan PT. TETIRA International Consultants dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 48,20%, sedangkan sisanya sebesar 51,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TETIRA International Consultants adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants

Hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, dengan diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,746 > 1,701$. Hal ini berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants adalah signifikan. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menyatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman, karakter, dan motivasi. Pemimpin harus mampu membujuk orang lain, mengarahkan perilaku karyawan, dan memiliki pengetahuan disiplin melalui sasaran organisasi untuk menuai tujuan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Angelique Tolu, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" dengan hasil Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants

Hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,339 < 1,701$ dan memiliki nilai signifikan $0,737 > 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Rizal Nabawi, 2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants

Hasil Uji F (Uji Simultan) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 atau nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, dengan diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,746 > 1,701$. Hal ini berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants adalah signifikan.
2. Hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,339 < 1,701$ dan memiliki nilai signifikan $0,737 > 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. TETIRA International Consultants.
3. Hasil Uji F (Uji Simultan) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 atau nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Mengacu pada tingkat gaya kepemimpinan diketahui bahwa pada indikator kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan mengendalikan emosional sudah cukup baik, diharapkan pada pimpinan PT. TETIRA International Consultants menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan harapan bagi karyawan sebagai hasil dari gaya kepemimpinan yang baik dalam mengambil keputusan dan mengendalikan emosi.
2. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja diketahui bahwa pada indikator peralatan kerja tidak terlalu baik, oleh karena itu pihak PT. TETIRA International Consultants untuk meningkatkan kualitas peralatan kerja agar dapat memberikan kenyamanan dan tampilan kinerja yang baik bagi karyawan. Peralatan kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan rasa aman serta kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, kenyamanan kerja, kinerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *eJournal.unsrat.ac.id*.
- Daft, R.L. (2011). *Leadership*. South-Western: CENGAGE Learning.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khairinal. (2016). *Menyusun Proposal Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jambi: Salim.
- Kusriyanto, B. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Mahendra Prasanti Hilmaya, dkk. (2021). Kinerja Karyawan Dinilai dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Unit Pelaksana Teknis Wilayah Pusat Daerah Pompa Banjir 1 Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang). *eJournal.stie-aas.ac.id*
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persoda.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *eJournal.umsu.ac.id*
- Rumawas, W. (2018). *Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh terhadap pegawai pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat*. Jurnal *Logos Spectrum*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Personalia Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Dr. Priyastwi, M.Si., Ak., CA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Dr. Junaidi. S.E., M.Si

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Sulastiningsih, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Achmad Tjahjono, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

TOOLS

 zotero

 Mendeley

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

