

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV RPA Sekar Ayu Jakenan Kabupaten Pati Jawa Tengah

Muhamad Akbar^{1*}, Ade Rahma²

Institusi Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia
akbargeto@gmail.com¹, aderahma@gmail.com²

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 1, No: 2, Desember 2023 Halaman :1093-1103	<i>The purpose of this study is to analyze the effect of leadership and work environment on employee performance at CV RPA Sekar Ayu Jakenan, Pati Regency, Central Java. The type of research in this study is quantitative approach. Data were processed using SPSS 25 with f test, t test, multiple linear regression, and coefficient of determination. The results showed that there was a partially significant influence between leadership on employee performance at CV RPA Sekar Ayu Jakenan that is t count 7,258 > t table 1,992 and coefficient of determination 0,554 or 55,4%. And then There was a partial significant effect between the work environment on employee performance at CV RPA Sekar Ayu Jakenan that is that t count is 4,234 > t table is 1,992 and coefficient of determination 0,238 or 23,8%. There was a significant influence simultaneously between Leadership and Work Environment on Employee Performance at CV RPA Sekar Ayu Jakenan where the f test value is f count 9.060 > f table 3.12. The contribution of Leadership and Work Environment to Employee Performance is 24.5%, while the remaining 75.5% is influenced by other factors not included in this research.</i>
Keywords: Leadership Work environment Employee performance	

Abstrak

Mengingat karyawan merupakan aset yang penting bagi berjalannya perusahaan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan selalu puas terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Ada banyak aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV RPA Sekar Ayu Jakenan Kabupaten Pati Jawa Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yakni kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 78 orang karyawan CV RPA Sekar Ayu yang diambil dari 75% populasinya. Data diolah menggunakan SPSS 25 dengan uji f, uji t, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV RPA Sekar Ayu Jakenan dimana t hitung 7,258 > t tabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV RPA Sekar Ayu Jakenan dimana t hitung 4,234 > t tabel 1,992 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV RPA Sekar Ayu Jakenan dimana nilai uji f yakni f hitung 9,060 > f tabel 3,12. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 24,5%, sedangkan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan, karena Sumber daya manusia memegang peranan dalam pelaksanaan fungsi organisasi. Salah satu tujuan dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tentunya agar maksimalisasi kinerja karyawan juga tercapai. Berdasarkan penjelasan tersebut, mengingat karyawan merupakan aset yang penting bagi berjalannya perusahaan, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan selalu puas terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Ada banyak aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan data pra-survey, didapatkan bahwa masih ada beberapa kekurangan dalam kepemimpinan seperti cara berkomunikasi dan pengendalian emosi serta pendelegasian wewenang yang condong pada sentralisasi wewenang dari pemimpin. Dari hasil data pra-survey tersebut dapat menjadi salah satu tanda yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan dalam CV RPA Sekar Ayu belum mampu membuat karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Pada hasil data alat dan perlengkapan dapat di lihat bahwa beberapa perlengkapan seperti celemek, boots, dan *wearpack* diperlukan penambahan unit untuk di sesuaikan dengan jumlah pekerja yang ada pada masing-masing area. Apabila hal ini tidak diperhatikan, maka dapat mengganggu kesehatan dari karyawan terutama pada area kotor dan bersih yang bersinggungan langsung dengan darah, serta pada area gudang yang bersinggungan dengan ABF *Cold storage* dengan suhu -12 derajat celcius hingga -20 derajat celcius. Selanjutnya pada area kantor jumlah laptop dan stempel dinilai kurang memadai sehingga beberapa karyawan masih melakukan pencatatan secara manual dan bergantian. Hal ini tentunya berdampak pada efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan data pra-survey didapatkan bahwa pada kekurangan yang disebutkan karyawan antara lain celemek yang bolong, boots yang susah di bersihkan, dan keranjang yang penyok diperlukan penggantian unit yang lebih layak. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan terutama dapat menghambat pekerjaan dikarenakan kurangnya kelayakan perlengkapan

Di dapati bahwa tata letak ruangan CV Sekar Ayu pada ruangan tempat produksi (Area bersih) dengan ruangan *blasting* (Area Gudang) terpisah cukup jauh dan melewati ruang terbuka. Untuk membawa daging ayam dari area gudang diperlukan kendaraan. Hal ini membuat proses kerja menjadi tidak efektif dan efisien. Disamping itu juga beresiko karena kendaraan yang digunakan untuk memindahkan daging ayam dari area bersih ke area gudang adalah mobil bak terbuka, dimana dinilai kurang layak karena rawan kontaminasi. Terlebih lagi, jalur dari area gudang ke area bersih harus melewati tempat penggilingan tepung yang berada dalam satu wilayah dengan RPA Sekar Ayu.

Absensi karyawan CV Sekar Ayu Jakenan pada periode Januari-Desember 2022 mengalami fluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,1%. Mudiarta, dkk (dalam Sanjaya, 2015) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Kedisiplinan sendiri adalah salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Ini berarti bahwa rata-rata tingkat absensi pada CV RPA Sekar Ayu kurang baik karena diatas 3 persen. Pada kenyataannya, memang beberapa karyawan terkadang absensi sidik jari tepat waktu namun, kemudian meninggalkan area kerjanya untuk sekedar mengobrol dengan karyawan area lain dan kembali lagi ke area kerja masing-masing pada jam-jam pimpinan datang ke kantor. Dari tabel diatas, tergambar bahwa ada indikasi masalah dalam kinerja karyawan. Rata-rata presentase absensi yang tergolong tinggi merupakan salah satu kemungkinan rendahnya kinerja karyawan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Variabel independen yang digunakan yakni Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini populasi terbatas yaitu karyawan di CV RPA Sekar Ayu sebanyak 104. Sampel penelitian menggunakan dasar pengambilan rumus arikunto sebesar 75% dari populasi sehingga mendapatkan 78 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas) , uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), pengujian hipotesis (Uji t, Uji F, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel

variabel	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan	
X1.1	P1	0,445	0,2227	VALID	Kepemimpinan (X1)
X1.2	P2	0,843	0,2227	VALID	
X1.3	P3	0,563	0,2227	VALID	
X1.4	P4	0,370	0,2227	VALID	
X1.5	P5	0,399	0,2227	VALID	
X1.6	P6	0,546	0,2227	VALID	
X1.7	P7	0,809	0,2227	VALID	
X2.1	PP1	0,394	0,2227	VALID	Lingkungan Kerja (X2)
X2.2	PP2	0,448	0,2227	VALID	
X2.3	PP3	0,429	0,2227	VALID	
X2.4	PP4	0,514	0,2227	VALID	
X2.5	PP5	0,567	0,2227	VALID	
X2.6	PP6	0,342	0,2227	VALID	
X2.7	PP7	0,501	0,2227	VALID	
X2.8	PP8	0,486	0,2227	VALID	
X2.9	PP9	0,522	0,2227	VALID	
X2.10	PP10	0,531	0,2227	VALID	
Y1.1	S1	0,342	0,2227	VALID	Kinerja Karyawan (Y)
Y1.2	S2	0,340	0,2227	VALID	
Y1.3	S3	0,495	0,2227	VALID	
Y1.4	S4	0,528	0,2227	VALID	
Y1.5	S5	0,400	0,2227	VALID	
Y1.6	S6	0,315	0,2227	VALID	
Y1.7	S7	0,572	0,2227	VALID	
Y1.8	S8	0,557	0,2227	VALID	
Y1.9	S9	0,589	0,2227	VALID	
Y1.10	S10	0,467	0,2227	VALID	

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Semua pernyataan pada indikator Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV RPA Sekar Ayu.

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

variabel	cronbach's alpha (α)	Cross Of Value	keputusan
Kepemimpinan	0,662	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,672	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,689	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel adalah sebesar 0,662 untuk variabel kepemimpinan, 0,672 untuk variabel Lingkungan Kerja, dan 0,689 untuk variabel Kinerja Karyawan. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan-pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71710831
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.040
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Nilai signifikan probabilitas 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.867	2.245		1.722	.089
	KEPEMIMPINAN	.057	.089	.077	.638	.526
	LINGKUNGAN KERJA	-.046	.065	-.086	-.710	.480

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,526 dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikan 0,480. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.000	3.666		4.365	.000		
	KEPEMIMPINAN	.115	.145	.084	.794	.430	.896	1.116
	LINGKUNGAN KERJA	.459	.105	.461	4.352	.000	.896	1.116

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Nilai VIF dari kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 1,116. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. nilai *tolerance* dari kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai *tolerance* variabel independen lebih besar dari 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.000	3.666		4.365	.000
	KEPEMIMPINAN	.115	.145	.084	.794	.430
	LINGKUNGAN KERJA	.459	.105	.461	4.352	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 16.000 + 0.115 + 0.459$$

Nilai konstanta (a) sebesar 16,000 , artinya saat variabel independen (kinerja karyawan) belum dipengaruhi variabel dependen yaitu variabel kepemimpinan (x1) dan variabel lingkungan kerja (X2) maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan maka diprediksi kinerja karyawan sebesar 16,000 satuan.

Variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti apabila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 maka akan memengaruhi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,115 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 maka akan memengaruhi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,459 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

X1 Terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	28.654	2.859		10.022
	KEPEMIMPINAN	.864	.101	.443	7.258
					Sig.
					.000
					.004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

X2 Terhadap Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	19.817	2.969		6.674
	LINGKUNGAN KERJA	.410	.097	.437	4.234
					Sig.
					.000
					.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, kemudian t hitung sebesar $7,258 > 1,992$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, kemudian t hitung sebesar $4,234 > 1,992$ (t tabel) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	441.827	2	220.914	9.069	.033 ^b
	Residual	1827.006	75	24.360		
	Total	2268.833	77			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,033. Kemudian F hitung > F tabel yakni sebesar 9,060 > 3,12 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 ^a	.554	.042	5.314

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554 atau 55,4% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.228	4.768

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238 atau 23,8% sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.225	4.780

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 0,245 atau 24,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 7,258 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 7,258 > 1,992 sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Kemudian hasil uji koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554 atau 55,4% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

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

Pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,234 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 4,234 > 1,992 sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < \alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Kemudian hasil uji koefisien determinasi secara parsial dimana pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238 atau 23,8% sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menghasilkan F hitung > F tabel yakni sebesar $9,060 > 3,12$ artinya masing-masing variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Selanjutnya dengan menggunakan koefisien determinasi (R_Square), diperoleh angka sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,245 atau 24,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki derajat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai kepemimpinan dengan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji koefisien determinasi secara parsial dimana pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554 atau 55,4%. Maka dapat di tarik kesimpulan jika hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat dengan adanya kepemimpinan yang optimal maka akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja memiliki derajat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini

dibuktikan dengan hasil analisis uji koefisien determinasi secara parsial dimana pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238 atau 23,8%. Maka dapat di tarik kesimpulan jika hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat dengan adanya lingkungan kerja yang optimal maka akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja, memiliki derajat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan dimana secara bersama-sama terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi secara simultan yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,245 atau 24,5%. Maka dapat di tarik kesimpulan jika hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat dengan adanya kepemimpinan lingkungan kerja yang optimal secara bersama-sama akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Afifuddin. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Badu, Syamsu dan Novianti Djati. *Kepemimpinan dan perilaku berorganisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017
- Budi Winarno. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika.
- Dwiyanto Indiahono. 2009. *Kebijakan Publik: Berbasis Dynamic Policy Analysis*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Kamaluddin, Ir Hj Apiaty, and S. E. Patta Rapanna. *Administrasi Bisnis*. 1st ed, Makassar : Sah Media, 2017.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Madura, Jeff. (2017). *Edison et al edisi : 7*. Jakarta: Erlangga
- Prasadja, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama. Widya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Soekarso dan Putong, Iskandar. 2015. *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supriyanto. (2016). *Retrospektif Ilmu Administrasi Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yukl, Gary (2017) *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson.

Jurnal

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. *Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan*. Jurnal Samudra Ekonomi
- Anak Agung Gede Dharma Saputra, dan Agoes Ganesha Rahyuda (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar*. Vol.7 No.5, ISSN 2302-8912 pada 2018)
- Anam, Chairul. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui kinerja karyawan sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. Jumant, 11(1), 189-206
- Andini dan Widya Herliana (2016). *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014)*. Skripsi, Universitas Bakrie, Jakarta.
- Asmara Hendra Komara,dan Intan Purnama, Nyoto (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru*. Vol.7 No.2 ISSN 2580-3743.
- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal KREATIF, Vol 3(1): 100-124.
- Teddy Chandra, Priyono (2016). *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. Canadian Center of Science and Education, Vol. 9, No. 1; ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- Dwi Maya Sari. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Repository.perpus.lainsalatiga.ac.id
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. Jurnal ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2)
- Endiet Jaloe Prasetyo, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam*. VOL. 9, NO. 2 : 186-201, ISSN: 2085-9996, 2020.
- Harahap,S.F.,& Tirtayasa, S.(2020).*Pengaruh Motivasi,Disiplin,Dan Kepuasan. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor*.

- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja. Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32-39.*
- Misdiana, Iranita, dan Roni Kurniawan (2018).Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Vol.2 No.1, ISSN 2747-0067*
- Nurhaeda Z (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.6 No.1, ISSN 2597-4084.*
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis. 41 (1): 16-24.*
- Zaitul Marlina Sepa. 2013. Pengaruh stres kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Wanita Di Kota Pariaman . SEGMEN Jurnal dan Bisnis, Vol. 10 No. 1.*