

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIME SUPPLY SOLUTIONS KOTA DEPOK

Gilang Surya Adi<sup>1</sup>, Liawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [1Gilangsuryaadi15@gmail.com](mailto:1Gilangsuryaadi15@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [2dosen02579@unpam.ac.id](mailto:2dosen02579@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the positive and significant effects of leadership style and work environment on employee performance at PT Prime Supply Solutions in Depok, both partially and simultaneously. The research focuses on understanding the influence of leadership style and work environment on employee performance within the company. A total of 63 samples were used, employing a saturated sampling technique from the entire population of employees at PT Prime Supply Solutions in Depok. This research utilized a quantitative method with a Likert scale. The analysis included descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. Based on multiple regression calculations, the variables of leadership style (X1) and work environment (X2) produced the equation  $Y = 0.672 + 0.537 X1 + 0.416 X2$ . The t-test for Leadership Style yielded a t-value greater than the t-table ( $5.035 > 2.000$ ) with a significance value of  $0.00 < 0.05$ , leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_1$ , indicating that leadership style affects employee performance. The t-test for Work Environment also showed a t-value greater than the t-table ( $4.092 > 2.000$ ) with a significance value of  $0.00 < 0.05$ , resulting in the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_2$ , meaning that work discipline influences employee performance. The F-test produced an F-value greater than the F-table ( $189.915 > 3.15$ ) with a significance value of  $0.00 < 0.05$ , leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_3$ , indicating that leadership style and work environment simultaneously affect employee performance. The company needs to conduct in-depth surveys to understand issues related to access to technology and resources, as well as a thorough evaluation of leadership style with a focus on enhancing employee engagement. This will ensure that the human resources within the company are more comfortable and improve communication with superiors in the future.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prime Supply Solutions Kota Depok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan 63 sampel yang menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dari jumlah seluruh karyawan PT Prime Supply Solutions Kota Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan

Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi berganda pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki persamaan  $Y = 0.672 + 0.537 X1 + 0.416 X2$ . Uji t Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai thitung > ttabel ( $5.035 > 2.000$ ) dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$  Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung > ttabel ( $4.092 > 2.000$ ) dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$  Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai Fhitung > Ftabel ( $189.915 > 3.15$ ) dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$  Ho ditolak dan H3 diterima yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan survei mendalam untuk memahami masalah akses terhadap teknologi dan sumber daya dan evaluasi mendalam terhadap gaya kepemimpinan dengan fokus pada peningkatan keterlibatan karyawan. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan kedepannya lebih nyaman serta lebih baik dalam komunikasi kepada atasan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## 1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi industri, Sumber daya manusia menjadi faktor yang menjadi perhatian utama dalam organisasi dan perusahaan. Industri distribusi dan manufaktur alat laboratorium serta mesin besar memainkan peran kunci dalam mendukung berbagai sektor, termasuk kesehatan, pendidikan, dan penelitian. Dengan meningkatnya kebutuhan untuk inovasi dan efisiensi, sektor ini mengalami pertumbuhan yang signifikan. Perusahaan dalam sektor ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk fluktuasi ekonomi, regulasi yang ketat, dan ketersediaan sumber daya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, Kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja dan efektivitas karyawannya dalam menjalankan tugas utamanya, Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Tujuannya agar perusahaan terus meningkatkan daya saing pada perusahaan lain karna pada dasarnya perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan.

Dalam pelaksanaan kinerja pada perusahaan masih terdapat banyak kendala dan faktor-faktor yang menjadi penghambat kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karna pada dasarnya karyawan adalah aset terpenting bagi perusahaan, dalam hal ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia potensial, manajer, dan karyawan yang dapat berkontribusi dengan baik dan melaksanakan tugas secara maksimal, dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan inisiatif.

PT Prime Supply Solutions Kota Depok merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor, manufaktur laboratorium dan alat laboratorium serta penyedia mesin dan alat besar. Menjadi perusahaan yang berkualitas yang berkomitmen untuk memastikan kepuasan pelanggan agar menjadi pilihan pertama di pasar distribusi bagi mitra kami yang berupaya untuk mencapai tingkat penjualan maksimum, Melalui penggunaan sumber daya logistik dan kebijakan pemasaran yang efisien dengan bertekad menjadi perusahaan perdagangan besar atas dasar balas jasa atau kontrak yang bergerak

didalam dunia laboratorium dan perdagangan besar berbagai macam barang.

Berdasarkan obervasi yang peneliti lakukan pada beberapa Karyawan permasalahan yang timbul dalam PT Prime Supply Solutions Kota Depok yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Yang dimana masih kurang tegasnya pimpinan dalam mengambil keputusan dan lingkungan kerja yang belum optimal sehingga karyawan belum mampu bekerja sesuai standar pada PT Prime Supply Solutions Kota Depok. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Prime Supply Solutions Depok yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini berdasarkan tabel 1.1

**Tabel 1. 1**

**Rekapitulasi Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Prime Supply Solutions Kota Depok**

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - Keatas	Sangat Baik
2	80 - 90	Baik

No	Nilai (%)	Kategori
3	70 – 79	Cukup
4	61 - 69	Kurang
5	60 - Kebawah	Buruk

*Sumber : PT Prime Supply Solutions Kota Depok*

Standar penilaian kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel 1. 1 diharapkan bisa menjadi pedoman atau acuan untuk meningkatkan kinerja Karyawan bagi seluruh Karyawan PT. Prime Supply Solutions Depok. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerjanya dan efektivitas karyawannya dalam menjalankan fungsi intinya. Seluruh perusahaan sangat mengharapkan karyawannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Tujuannya agar suatu perusahaan dapat lebih meningkatkan daya saingnya dibandingkan dengan perusahaan lain. Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini berdasarkan pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1. 2**

**Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan PT Prime Supply Solutions Kota Depok 2021 - 2023**

No	Aspek Penilaian Kerja	2021		2022		2023	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
1	Kerja sama antar karyawan	80	Baik	75	Cukup	73	Cukup
2	Tanggung jawab pekerjaan	75	Cukup	65	Kurang	62	Kurang
3	Waktu kerja	80	Baik	78	Cukup	75	Cukup

No	Aspek Penilaian Kerja	2021		2022		2023	
		Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
4	Kualitas kerja	80	Baik	75	Cukup	74	Cukup
5	Kuantitas kerja	85	Baik	80	Baik	78	Cukup
6	Kedisiplinan karyawan	80	Baik	79	Cukup	77	Cukup

*Sumber : PT Prime Supply Solutions Kota Depok*

Berdasarkan hasil pada tabel 1.2 dapat dilihat dari kondisi kerja Karyawan pada PT Prime Supply Solutions Kota Depok pada tahun 2021 - 2023 mengalami penurunan terutama pada tanggung jawab pekerjaan. Nilai tanggung jawab pekerjaan dalam kurun waktu 3 tahun mengalami penurunan signifikan, dari 75 (cukup) di tahun 2021 menjadi 65 (kurang) pada tahun 2022 dan 62 (kurang) pada tahun 2023. Ini menunjukkan adanya kemerosotan konsistensi dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penurunan tanggung jawab terjadi karena kepemimpinan yang kurang tegas dan kurang melibatkan karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Faktor-faktor ini membuat karyawan tidak merasa memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, sehingga skor penilaiannya terus menurun setiap tahun. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dan membantu karyawan bekerja sesuai standarnya secara optimal, apabila seorang karyawan tidak terbebani dalam pekerjaannya maka ia akan merasa nyaman disana dan apabila lingkungan kerja yang dirasa tidak sesuai maka prestasi kerjanya akan menurun sehingga berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Prime Supply Solutions Kota Depok harus membuat standar penilaian kinerja karyawan yang optimal.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sukmadinata (2022) penelitian kuantitatif merupakan prosedur penelitian yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur untuk

memecahkan permasalahan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

### Populasi Dan Sampel

#### 3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:215) menyatakan bahwa “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel, dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Prime Supply Solutions Depok yang berjumlah 63 Karyawan.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 63 responden.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan



ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2019) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai

prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

## Uji Koefisien Korelasi

Dalam sebuah penelitian, kekuatan atau arah hubungan antara variable independen dengan variabel dependen perlu diukur. Menurut Sugiyono (2017),

## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menunjukkan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Menyatakan bahwa koefisien determinasi, yang biasanya dilambangkan dengan  $R^2$ , menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi data.

## Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan, yang juga dikenal sebagai uji F, adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), uji F bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh keseluruhan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi. Untuk mengetahui pengaruh keseluruhan dari variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017)

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai keakuratan data serta signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih tepat, efisien, dan terhindar dari kelemahan yang mungkin timbul akibat adanya gejala-gejala asumsi klasik. Hal ini juga bertujuan untuk menentukan kelayakan data yang digunakan untuk dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang

dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Ghazali (2019) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (asymptotic significance), yaitu:

1. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58312374
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.052
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 yang dimana memperoleh nilai signifikansinya  $\alpha = 0.200$  yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian penulis menyimpulkan asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan ketergantungan linier yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Multikolinieritas dapat terjadi ketika ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen, yang dapat mengganggu interpretasi dan keandalan hasil regresi.

Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, sebaliknya Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	.672	1.467		.458	.648		
Gaya Kepemimpinan	.537	.107	.527	5.035	.000	.207	4.821

Lingkungan Kerja	.416	.102	.428	4.092	.000	.207	4.821
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Hasil pengujian multikolinearitas yang ada pada tabel 4.12 memperoleh nilai *tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0.207 nilai tersebut lebih besar dari 0.1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memperoleh nilai pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai 4.821 yang dimana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dengan memakai grafik pada SPSS.

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi (dispersi) antara kelompok-kelompok atau sub-sampel dalam suatu dataset. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians (dispersi) data tidak konstan di seluruh rentang nilainya.

Salah satu cara mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residu dengan menggunakan uji Glejser. Adapun ketentuan jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05, maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.055	.919		.953
	Gaya Kepemimpinan	.068	.067	.278	1.023
	Lingkungan Kerja	.000	.064	.000	.999

a. Dependent Variable: ABS\_Res

Sumber: Data diolah

2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 memperoleh nilai signifikansi

pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.310, dan pada variabel lingkungan kerja (X2) 0.999. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara beban kerja dan disiplin kerja, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial (partial t-test) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen tertentu secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda, ketika kontrol terhadap variabel-variabel independen lainnya telah dilakukan. Uji t parsial memungkinkan kita untuk mengevaluasi kontribusi individu dari variabel independen yang spesifik terhadap variabel dependen, dengan mengontrol pengaruh variabel independen lainnya.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Variabel Lingkungan Kerja (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.672	1.467		.458	.648	
	Gaya Kepemimpinan	.537	.107	.527	5.035	.000	.207
	Lingkungan Kerja	.416	.102	.428	4.092	.000	.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas untuk menentukan nilai t pada Tabel distribusi t

dicari dengan menggunakan rumus  $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $63 - 2 - 1 = 60$ , maka diperoleh tTabel

sebesar 2.000. Jika nilai thitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan.

1. Diperoleh nilai Gaya Kepemimpinan (X1) thitung sebesar 5.035. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu  $5.035 > 2.000$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0.00 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
2. Diperoleh nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) thitung sebesar 4.092. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu  $4.092 > 2.000$  dan nilai

signifikansi (Sig.)  $0.00 < 0.05$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### Uji imultan (Uji F)

Uji F simultan (simultaneous F-test) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah sekelompok variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini bertujuan untuk memeriksa hipotesis nol bahwa koefisien regresi dari seluruh variabel independen adalah nol secara bersama-sama.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2618.906	2	1309.453	189.915	.000 <sup>b</sup>
	Residual	413.697	60	6.895		
	Total	3032.603	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas output spss diperoleh F hitung sebesar 189.915 dan selanjutnya menentukan F tabel. Tabel distribusi F dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas N-k-1 yaitu  $63 - 2 - 1 = 60$ , maka diperoleh F tabel 3.15 (dapat dilihat di distribus F tabel). Maka dapat disimpulkan jika F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu  $189.915 > 3.15$  dan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### 1.1 Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan

untuk menganalisis hasil dari pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda memiliki persamaan  $Y = 0.672 + 0.537 X1 + 0.416 X2$ , pada variabel gaya kepemimpinan maka dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,672 yang dimana bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka keputusan kinerja karyawan (Y)

hanya akan bernilai sebesar 0,672

2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.537, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.537. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.479, maka dapat diartikan bahwa variabel beban gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,9% yang dimana sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji  $t$ , yang dimana memperoleh nilai thitung  $5.035 > t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ .

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda memiliki persamaan  $Y = 0.672 + 0.537 X_1 + 0.416 X_2$ , pada variabel lingkungan kerja maka dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,672 yang dimana bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka keputusan kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 0,672
2. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.416, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel

lingkungan kerja, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.416. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.385, maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,5% yang dimana sisanya 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Lingkungan kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji  $t$ , yang dimana memperoleh nilai thitung  $4.092 > t$  tabel 2.000 dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ .

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda memiliki persamaan  $Y = 0.672 + 0.537 X_1 + 0.416 X_2$ , pada variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka dapat diterjemahkan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,672 yang dimana bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka keputusan kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 0,672
2. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.537, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.537. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel gaya

kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.416, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.416. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.864 atau  $0.864 \times 100 = 86.4\%$ , maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86.4% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 86.4\%) = 13.6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Prime Supply Solutions Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $189.915 > 3.15$ ) dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Adanya penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Prime Supply Solutions Kota Depok. Adapun data yang telah dikumpulkan serta diuji menggunakan

regresi berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prime Supply Solutions Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil Uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.035 > 2.000$ ) dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prime Supply Solutions Kota Depok. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil Uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.092 > 2.000$ ) dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prime Supply Solutions Kota Depok. Hal tersebut dapat di dibuktikan dengan nilai hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan  $Y = 0.672 + 0.537 X_1 + 0.416 X_2$ . Maka dapat disimpulkan nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 0.672 hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini nilai  $X_1$  dan  $X_2$  bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.537 dan nilai koefisien regresi pada lingkungan kerja (X2) sebesar 0.416 maka dapat diartikan



apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sebesar gaya kepemimpinan (X1) 537 point dan lingkungan kerja (X2) 416 point. Uji F memperoleh nilai Fhitung > Ftabel ( $189.915 > 3.15$ ) dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ . Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.864, maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86.4% yang dimana sisanya 13.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- (Persero) Cabang Makasar. *Movere Journal*, 3(1), 1-16.
- [11] Alifian Nugraha Winarti Ningsih. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cuci Sarang Burung Walet Mangli Jaya*. Majalah Ilmiah "Dian Ilmu" Vol.18 No.1 Issn: 2620-7451
- [12] Ardiansyah, A., & Andriani, J. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Giga Intrax Di Depok*. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 5(1), 39-49.
- [13] Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906.
- [14] Fadila, R. A., & Pangestu, E. R. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- [15] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Habibullah, S. (2024). *Mengapa Saya Mengambil Mata Kuliah Pengantar Manajemen?*. Surabaya: Umsurabaya.
- [17] Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sma Negeri 3 Tangerang*. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 807-816.
- [18] Hendra, B., & Sibali, A. (2024). *Pengaruh Fungsi Manajemen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsd Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo*. Khazanah Journal: Economics, Muamalah & Entrepreneurship, 1(2), 1-7.
- [19] Huda, K., Abdoo, T. A., Sari, L. A., & Wantika, A. (2024). *Studi Literatur Penerapan Konsep Dan Peran Manajemen Pada Organisasi*. Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin, 4(2), 80-91.
- [1] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- [2] Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media: Yogyakarta.
- [3] Alaslan, A., & Ip, S. (2023). *Konsep Dasar Kepemimpinan*. Kepemimpinan, 1.
- [4] Ichsan, R. N., M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Cv. Sentosa Deli Mandiri.
- [5] Kartono, K. (2020). *Kepemimpinan Dan Manajemen*.
- [6] Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- [7] Sadarmayanti, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [8] Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*.
- [9] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Ahmad, T. S., & Thamrin, A. M. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv*