Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PUTRA CINTA DAMAI BOGOR

Siti Sopariah Nurul Hilaliah[1], Nefo Indra Nizar[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
sn.hilaliah43@gmail.com, dosen01424@gmail.com

Article Info

Keywords:
Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.143

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at CV Putra Cinta Damai Bogor. The type of research used is associative quantitative with a sample of 50 respondents. Data collection techniques using questionnaires and data analysis using data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of the study indicate that Leadership Style has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 63.2% and a calculated t-value> t-table (9.074> 1.678). Work Environment also has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 68.9% and a calculated t-value> t-table (10.306> 1.678). Simultaneously, Leadership Style and Work Environment have an effect on Employee Performance with a regression equation of Y = 3.155 + 0.519 X1 + 0.497 X2. The correlation coefficient value is 0.699 and the determination coefficient value is 48.9% and the F-count value > F-table (67.929 > 3.20).

I. PENDAHULUAN

Keberlangsungan suatu perusahaan sangat bergantung pada pencapaian kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan itu sendiri. Kurangnya dukungan dan apresiasi bagi bawahan yang diberikan oleh perusahaan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Mangkunegara (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena hal tersebut merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan mengingat

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

sebagian besar kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh strategi yang ditetapkan oleh seorang pemimpin. Pemimpin dalam suatu perusahaan berperan dalam mengkoordinasikan dan memengaruhi bawahan karena visi dan misi yang ideal dalam suatu perusahaan tidak dapat terlaksana tanpa seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan *general manager* di CV Putra Cinta Damai belum cukup baik. *General manager* di CV Putra Cinta Damai terlalu selektif dalam melibatkan karyawan dalam kegiatan berdiskusi, pemimpin kurang memahami para karyawannya pada saat berdiskusi sehingga dalam proses berdiskusi pimpinan masih kurang menerima masukan-masukan dari bawahannya.

Dalam melakukan semua tugas dan pekerjaan, seorang pemimpin dan karyawannya membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja setiap orang itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat membantu setiap orang di tempat tersebut merasa nyaman dan mampu menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang mereka kerjakan dengan baik. Menurut Mangkunegara dalam Lestary dan Harmon (2017:9) Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja karyawan mereka secara tahunan untuk menentukan hal apa yang perlu diperbaiki dan juga untuk mendorong kesuksesan lebih lanjut di bidang yang memenuhi atau melebihi harapan. Adanya penilaian kerja diharapkan agar dapat memotivasi para karyawan serta diharapkan dapat mempengaruhi secara positif untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil observasi penulis pada CV Putra Cinta Damai, ditemukan beberapa informasi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Putra Cinta Damai Bogor

No	Indikator	Nilai Persentase			Skor Target
		2022	2023	2024	
1	Kualitas Kerja	78%	85%	81%	100%
2	Kuantitas Kerja	80%	88%	82%	100%
3	Kerjasama	65%	76%	70%	100%
4	Tanggung Jawab	70%	78%	71%	100%
5	Inisiatif	85%	92%	80%	100%
	Rata - Rata	**75,60%**	**83,80%**	**76,80%**	**100%**

Sumber: Manager Operasional CV Putra Cinta Damai Bogor

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, kinerja karyawan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya terutama tahun 2022 pada indikator kerjasama dan tanggung jawab. Naik dan turunnya kinerja karyawan pada CV Putra Cinta Damai diduga disebabkan oleh karyawan yang kurang bekerjasama antar karyawan yang lain dan kurangnya komunikasi antar karyawan mengenai pembagian *jobdesc* masing-masing. Pada indikator tanggung jawab, penurunan disebabkan oleh karyawan yang seringkali meninggalkan tanggung jawabnya dengan sengaja dan membebankan pada karyawan yang lain sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan pada sebagian karyawan dan mengurangi produktivitas karyawan tersebut. Selain yang sudsh disebutkan, faktor lain juga disebabkan oleh bahan baku yang sulit didapatkan, hasil kerja yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, dan juga karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Sebagai sebuah entitas bisnis, CV Putra Cinta Damai memiliki karakteristik operasional dan struktur perusahaan yang spesifik. Bagian produksi sebagai tulang punggung operasional perusahaan memiliki tantangan dan dinamika tersendiri, pemahaman mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor atau kepala bagian produksi berinteraksi dengan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan bagian produksi dalam mempengaruhi kinerja mereka menjadi sangat relevan. Identifikasi faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja di lini produksi akan memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan intervensi yang tepat sasaran.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala melalui pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2020: 39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian yang dilakukan memiliki populasi sebanyak 50 responden, menurut Arikunto (2019:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

(Arikunto, 2019:173). Sampel pada penelitian yang dilakukan yaitu 50 karyawan, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial ataupun secara simultan.

Tabel 1.2
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara
Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.437	3.607		.675	.503
	GAYA KEPEMIMPINAN	1.015	.112	.795	9.074	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.2, diperoleh persamaan regresi Y= 2.437 + 1.015 X_1. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan jika nilai konstanta sebesar 2.437 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 2.437 dan Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1.015 bertanda positif, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1.015 poin.

Tabel 1.3
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara
Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.980	3.131		.952	.346
	LINGKUNGAN KERJA	.809	.079	.830	10.306	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.3, diperoleh persamaan regresi Y= 2.980 + 0.809 X_2. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan jika nilai konstanta sebesar 2.437 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 2.980 dan Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 1.015 bertanda positif, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkunngan kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.809 poin.

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.155	5.321		.593	.556
	GAYA KEPEMIMPINAN	.519	.214	.281	2.429	.019
	LINGKUNGAN KERJA	.497	.108	.530	4.588	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Berdasarkan dari hasil perhitungan regresi pada Tabel 1.4, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y= 3.155 + 0.519 X_1 + 0.497 X_2. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 3.155 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3.155.
b. Nilai gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.519 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.519.
c. Nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,497 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,497.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.5
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara
Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.5, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar **0.795** artinya antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **kuat** dengan berada pada interval (0,600-0,799).

Tabel 1.6
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.6, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar **0.830** artinya antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** dengan berada pada interval (0,800-0,1000).

Tabel 1.7
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1)
dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699[a]	.489	.467	5.784

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada Tabel 1.7, diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar **0,699** atau **69,9%**. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besar nya pengaruh kinerja karyawan (Y) sebesar 69,9% yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) merupakan hubungan yang positif dan tingkat hubungan yang **kuat** dengan nilai interval 0,600 – 0,799.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1.8
Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795[a]	.632	.624	5.14212

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil yang ditunjukan pada tabel 1.8, diperoleh nilai R *Square* sebesar 0,632. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1.9
Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830[a]	.689	.682	4.72754

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan hasil yang ditunjukan pada tabel 1.9, diperoleh nilai R *Square* sebesar 0.689. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.10
Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699[a]	.489	.467	5.784

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada Tabel 1.10, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R *Square* yang diperoleh sebesar 0,489 atau sebesar 48,9%. Hal tersebut berarti 48,9% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 51,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang dilakukan secara parsial ataupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kriteria yang digunakan yaitu 5% (0,05). Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan untuk menemukan T tabel adalah df=(n-k-1) atau (50-2-1=47), dan hasil **T-tabel = 1,678**. Adapun nilai F tabel yaitu diketahui df= (n-k-1) maka (50-2-1= 47) didapatkan **F-tabel = 3,20**.

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Promosi (X1) Terhadap Kepuasan Konsumen (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.437	3.607		.675	.503
	GAYA KEPEMIMPINAN	1.015	.112	.795	9.074	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.11 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (9.074>1.678). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0.05 atau (0.000<0.05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan Ha diterima disimpulkan yakni Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada CV Putra Cinta Damai Bogor.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.12
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.980	3.131		.952	.346
	LINGKUNGAN KERJA	.809	.079	.830	10.306	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.12 diatas, diperoleh nilai t hitung> t tabel (10.306 > 1.678). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0.05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan Ha diterima disimpulkan yakni Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada CV Putra Cinta Damai Bogor.

Tabel 1.13
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2560.649	2	1280.324	67.929	.000[b]
	Residual	885.851	47	18.848		
	Total	3446.500	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.13 diatas, diperoleh nilai F hitung> F tabel (67.929 > 3.195). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0.05 atau (0.000 < 0.05). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan Ha diterima disimpulkan yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (C) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada CV Putra Cinta Damai Bogor.

IV. KESIMPULAN

Diperoleh nilai persamaan regresi Y= 2.437 + 1.015 X_1 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.795 yang menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Hasil koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,632 atau 63,2% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 36,8%. Hasil uji hipotesis

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, (2) 2026, p. 348-357
E-ISSN: 3109-161X
©2026. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (9.074 > 1.677), berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diperoleh nilai persamaan regresi adalah Y= 2.980 + 0.809 X_2 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.830 yang menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Hasil koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.689 atau 68,9% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 31,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel (10.306 > 1.677), berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diperoleh nilai persamaan regresi Y= 3.155 + 0.519 X_1 + 0.497 X_2 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 yang menunjukan bahwa variabel independent dengan variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,489 atau 48,9% dan faktor lain yang mempengaruhi sebesar 51,1%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa F-hitung > F-tabel (67.929 > 3.195), berdasarkan hal tersebut maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lestary, L dan Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. 3(2): 94-103.

Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.