

**PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIMARCO MITRA UTAMA**

**Sintia Devi Nurnadila<sup>a</sup>, Agtovia Frimayasa<sup>b</sup>, Didin Himah Pekasa<sup>c</sup>**

<sup>a</sup>Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Manajemen, [11119171@mahasiswa.undira.ac.id](mailto:11119171@mahasiswa.undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

<sup>b</sup>Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Manajemen [agtovia.frimayasa@undira.ac.id](mailto:agtovia.frimayasa@undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

<sup>c</sup>Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Manajemen [didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id](mailto:didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id), Universitas Dian Nusantara

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Competence, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Main Partner Dimarco. The research design uses quantitative methods. The data collection tool used a questionnaire that had been tested for validity and reliability which was distributed via google form. The population studied in this study was 85 people, while the sample used was 85 people using saturated sampling technique. Data analysis was carried out using Smart-PLS (Partial Least Square), with the research instrument is a questionnaire. The variables studied in this study are competence (X1), leadership style (X2) and work environment (X3) and performance (Y). The results of the study show that competence influences employee performance, leadership style influences employee performance and work environment influences employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Leadership Style, Work Environment and Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimarco Mitra Utama. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarkan melalui googleform Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 85 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 85 orang menggunakan teknik sampling jenuh Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (*Partial Least Square*), dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu Kompetensi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Suhanta *et al.* (2022).

Perkembangan Kompetensi yang semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dari sebuah organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari Bahasa manajemen pengembangan, standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah di buat untuk Sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan.

Faktor yang kedua mempengaruhi Kinerja Karyawan, Gaya kepemimpinan adalah keterampilan mempengaruhi bawahan melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati untuk

mengikuti kehendak pemimpin . Selain itu gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu predictor penting , kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi.

Faktor yang selanjutnya mempengaruhi Kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja adalah tempat bagi para karyawan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang di bebankan oleh perusahaan. Suasana kondusif diperlukan di lingkungan kerja , penataan tempat untuk berbagai alat dan perlengkapan sesuai dengan fungsinya , dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses penyelesaian pekerjaan.

Fenomena kompetensi yang terjadi terindikasi masih kurang optimal, hal ini terlihat apabila terjadi suatu masalah, karyawan cenderung sangat bergantung kepada atasannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai harapan perusahaan. Dalam penyampaian ide atau gagasan baik secara lisan maupun tulisan (naratif) maupun kemampuan linguistik dengan menggunakan media presentasi belum maksimal.

Fenomena ke dua yaitu gaya pimpinan, pegawai meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas, pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal, pegawai bersikap acuh tak acuh dengan tugas dan fungsinya. Selain itu terdapat pula pegawai yang tidak melaksanakan tugas yang menjadi wewenangnya dengan dalih dan berbagai alasan, ada pula pegawai yang menolak penugasan yang diberikan oleh atasan serta terdapat pegawai yang tidak menunjukkan kreatifitas dan inovasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Fenomena selanjutnya yaitu lingkungan kerja suasana kerja yang kurang kondusif , Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handpone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Seperti fenomena yang terjadi pada PT. Dimarco Mitra Utama, dimana Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja karyawan yang berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan kinerja pada karyawan terlihat dari meningkatnya keterlambatan masuk kerja pada karyawan. Seperti yang terlihat pada rekapitulasi keterlambatan jam kerja karyawan PT. Dimarco Mitra Utama

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Lumanauw (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Surya & Bella (2023) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Agtovia *et al.* (2022) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik Rismawati *et al.* (2021) , Menurut Nurianna Thoha dalam Manik & Syafrina (2018) dalam kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan, hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan Manajemen & Ganesha (2021).

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Frimayasa *et al.*, 2018).

Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Ahmad *et al.* (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Siagian (2014) dalam Sihaloho (2019) lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hubungan baik antara kondisi lingkungan dengan kondisi karyawan mencerminkan pengendalian yang menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi dalam mencapai tujuan (Sugiarti, 2020).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

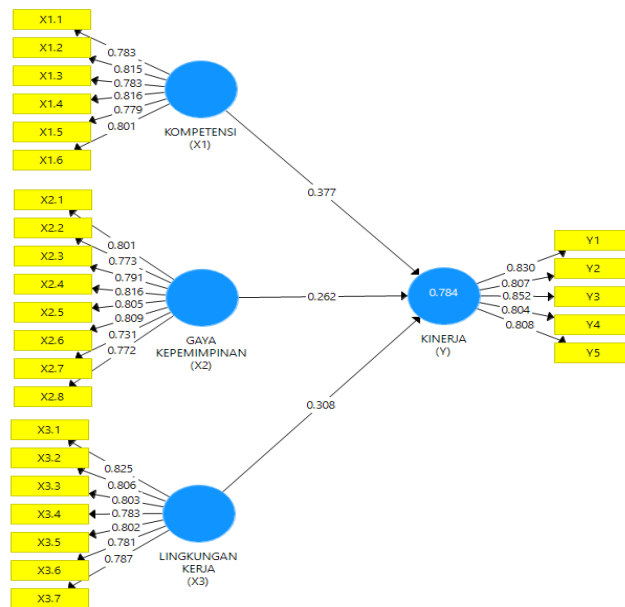
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh teknisi yang bekerja di departemen tersebut dengan total Sampel 85 orang Karyawan PT. Dimarco Mitra Utama untuk menjadi responden terkait pengaruh dari Variabel Independen (Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan). Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner dibagikan kepada responden secara online. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart PLS)* versi 3.0

### 4. HASIL PEMBAHASAN

#### 4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima. Dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dan gambar *structural* dibawah ini:



**Gambar 1. Hasil Algoritma PLS**  
 Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.783	VALID
	X1.2	0.815	VALID
	X1.3	0.783	VALID
	X1.4	0.816	VALID
	X1.5	0.779	VALID
	X1.6	0.801	VALID
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0.801	VALID
	X2.2	0.773	VALID
	X2.3	0.791	VALID
	X2.4	0.816	VALID
	X2.5	0.805	VALID
	X2.6	0.809	VALID
	X2.7	0.731	VALID
	X2.8	0.772	VALID
Lingkungan Kerja	X3.1	0.825	VALID
	X3.2	0.806	VALID
	X3.3	0.803	VALID
	X3.4	0.783	VALID
	X3.5	0.802	VALID
	X3.6	0.781	VALID
	X3.7	0.787	VALID

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja	Y1	0.830	VALID
	Y2	0.807	VALID
	Y3	0.852	VALID
	Y4	0.804	VALID
	Y5	0.808	VALID

Sumber: Output PLS, 2023

a. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian *Farnell Larker Criterion***

	X2	Y	X1	X3
<b>Gaya Kepemimpinan (X2)</b>	<b>0.787</b>			
<b>Kinerja (Y)</b>	<b>0.822</b>	<b>0.821</b>		
<b>Kompetensi (X1)</b>	<b>0.821</b>	<b>0.836</b>	<b>0.796</b>	
<b>Lingkungan kerja (X3)</b>	<b>0.811</b>	<b>0.819</b>	<b>0.790</b>	<b>0.798</b>

Sumber: Output PLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas, bahwa nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap konstruk lebih besar dari korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya. Kemudian, dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross loadings)***

	X2	Y	X1	X3
<b>X1.1</b>	0.539	0.633	<b>0.783</b>	0.587
<b>X1.2</b>	0.671	0.678	<b>0.815</b>	0.640
<b>X1.3</b>	0.649	0.666	<b>0.783</b>	0.640
<b>X1.4</b>	0.664	0.660	<b>0.816</b>	0.630
<b>X1.5</b>	0.654	0.651	<b>0.779</b>	0.618
<b>X1.6</b>	0.736	0.705	<b>0.801</b>	0.657
<b>X2.1</b>	<b>0.801</b>	0.668	0.777	0.651
<b>X2.2</b>	<b>0.773</b>	0.615	0.631	0.676
<b>X2.3</b>	<b>0.791</b>	0.657	0.667	0.630
<b>X2.4</b>	<b>0.816</b>	0.708	0.697	0.651
<b>X2.5</b>	<b>0.805</b>	0.711	0.636	0.661
<b>X2.6</b>	<b>0.809</b>	0.655	0.652	0.632
<b>X2.7</b>	<b>0.731</b>	0.562	0.498	0.544
<b>X2.8</b>	<b>0.772</b>	0.580	0.582	0.662
<b>X3.1</b>	0.618	0.688	0.701	<b>0.825</b>
<b>X3.2</b>	0.712	0.642	0.658	<b>0.806</b>
<b>X3.3</b>	0.644	0.608	0.589	<b>0.803</b>
<b>X3.4</b>	0.607	0.619	0.533	<b>0.783</b>

	X2	Y	X1	X3
X3.5	0.628	0.665	0.630	<b>0.802</b>
X3.6	0.658	0.695	0.657	<b>0.781</b>
X3.7	0.664	0.649	0.636	<b>0.787</b>
Y1	0.733	<b>0.830</b>	0.739	0.716
Y2	0.680	<b>0.807</b>	0.667	0.627
Y3	0.697	<b>0.852</b>	0.676	0.723
Y4	0.608	<b>0.804</b>	0.646	0.632
Y5	0.647	<b>0.808</b>	0.699	0.656

Sumber: Output PLS, 2023

Hasil *cross loadings* diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 lebih direkomendasikan, rasio ini menyiratkan bahwa lebih dari 50% varian indikator reflektif telah diperhitungkan oleh variabel laten. AVE hanya relevan untuk model pengukuran reflektif.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian AVE**

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X2)	<b>0.620</b>
Kinerja (Y)	<b>0.674</b>
Kompetensi (X1)	<b>0.634</b>
Lingkungan Kerja (X3)	<b>0.637</b>

Sumber: Output PLS, 2023

b. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha*  $\geq 0.7$  hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan (X2)	<b>0.912</b>	<b>0.929</b>
Kinerja (Y)	<b>0.879</b>	<b>0.912</b>
Kompetensi (X1)	<b>0.884</b>	<b>0.912</b>
Lingkungan Kerja (X3)	<b>0.905</b>	<b>0.925</b>

Sumber: Output PLS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0.70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

#### 4.2 Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

- a. Hasil Pengujian Nilai *R-square*  
Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model.

**Tabel 6**  
**Hasil Pengujian *R-Square***

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	0.784	0.775

Sumber: Output PLS, 2023

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,784 yang berarti variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja sebesar 78,4% dan sisanya 100% dikurangi 78,4% yaitu 21,6% dijelaskan diluar model penelitian ini.

- b. Hasil Pengujian *Goodness of Fit Model*

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-Square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji *Q-Square***

	<b><math>Q^2 (=1-SSE/SSO)</math></b>
<b>Kinerja_Y</b>	0,476

Sumber: Output PLS, 2023

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,476. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 47,6%. Sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

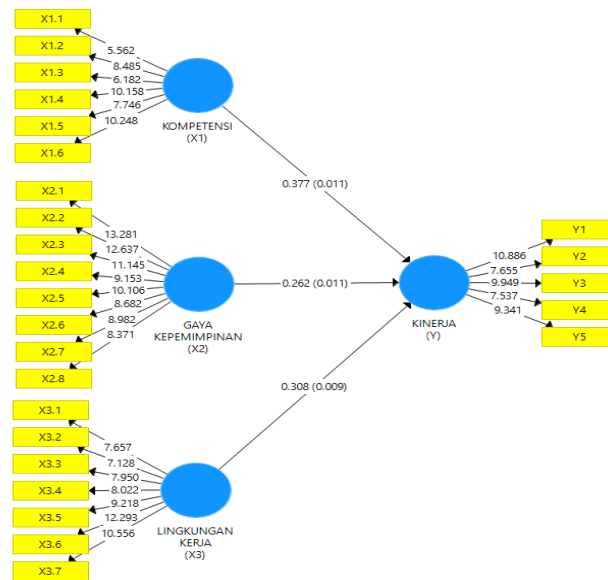
- c. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada  $\alpha 0.05 (5\%) = 1.96$ , kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P Values</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.262	2.568	<b>0.011</b>	Berpengaruh positif
<b>X1 -&gt; Y</b>	0.377	2.548	<b>0.011</b>	Berpengaruh positif
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.308	2.610	<b>0.009</b>	Berpengaruh Positif

Sumber: Output PLS, 2023



**Hasil Uji Bootstrapping**

#### 4.2.1 Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 48 pada hipotesis H1 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan adalah positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0.377 yang menunjukkan arah positif dan nilai *t-statistik* 2.548 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahreza *et al.* (2022) Surya & Bella (2023) serta Kartini *et al.* (2023) yang menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 pada hipotesis H2 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0.262 yang menunjukkan arah positif dan nilai *t-statistik* 2.568 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Halim, 2021), Nuraeni (2019) serta Sembiring & Marbun (2021) yang menemukan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Turnover Intention

Berdasarkan tabel 8 pada hipotesis H3 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah Positif dan signifikan karena memiliki nilai *original sample* 0.308 yang menunjukkan arah Positif dan nilai *t-statistik* 2.610 > 1.96 yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan tersebut, hipotesis H3 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reffi & Jhon (2023), Panggabean *et al.* (2022) serta (Dio & Fernos, 2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agtovia, F., Aris, K., & Rahmi, S. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- [2] Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- [3] Dio, S., & Fernos, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- [4] Fahreza, M. R., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kpp Pratama Jakarta Pancoran. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 87. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2021.162.394>
- [5] Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Pos Indonesia*.
- [6] Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- [7] Kartini, I., Yayandi, M., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1962–1974.
- [8] Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- [9] Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2021). *Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan*. 7(1), 29–38.
- [10] Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- [11] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [12] Nuraeni, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- [13] Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- [14] Reffi, O., & Jhon, F. (2023). Jurnal Economina. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- [15] Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- [16] Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- [17] Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh : 9*, 273–281.
- [18] Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- [19] Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- [20] Surya, W. N., & Bella, M. N. K. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ADIWANA ARYA VILLA*. 3(8), 7429–7436.