JUMMA45
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS 45 SURABAYA
Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Al Andalus Nusantara Travel Surabaya

Rahma Indah Yunita [1], Achmad Daengs GS [2], Harsono Teguh Santoso [3], Rina Dewi [4], Retno Susanti [5]
[1,2,3,4,5] Universitas 45 Surabaya

Korespondensi penulis : bumigora80@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on performance for marketing employees at PT. AL Andalus Nusantara Travel Surabaya. Where two independent variables and one dependent variable are proposed, namely the work environment and work stress act as independent variables and employee performance acts as the dependent variable. This research was conducted using a survey method of marketing employees at travel service companies and analyzed by regression. The first stage tested the validity and reliability of questions for each variable. The second stage, regressing the leadership style and work environment variables on employee performance. The results showed that the leadership style variable had a significant negative effect on employee performance and was rejected. As well as the work environment variable has a significant positive effect on employee performance is rejected. However, a work environment that is at a low to medium level will create good employee performance and will make employees worse if the time period is very long and excessive.*

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

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja bagi karyawan marketing pada PT. AL Andalus Nusantara Travel Surabaya. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan stres kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan berperan sebagai variabel terikat. Penilitian ini dilakukan dengan metode survey terhadap karyawan marketing pada perusahaan jasa travel dan dianalisis dengan regresi. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Serta variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, lingkungan kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting di dalam sebuah organisasi/instansi. Sehingga masalah tenaga kerja adalah salah satu unsur yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan. Oleh sebab itu, diperlukan pengenalan yang sebaik-baiknya agar sumber daya manusia yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dan berjalan sesuia yang direncanakan. Tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh ketrampilan yang professional dan kretif. Variable yang menentukan kualitas tenaga kerja

Received Februari 28, 2023; Revised Maret 14, 2023; Accepted April 13, 2023

adalah tingkat kecerdasan, bakat, sifat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, semangat kerja dan disiplin kerja. Kulaitas manusia seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan saat ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manjemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tudas MSDM adalah mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberika arahan demim tercapainya tujuan organisasi.

Setiap faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan dan peran seorang pimpinan. Seorang pimpinan dalam suatu instansi didalam menjalankan fungsi dan tugasnya haruslah memahami peranan yang hendak dicapainya guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Jika pimpinan ingin mencapai tujuan dengan efektif, maka ia harus dapat bekerjasama dengan bawahannya. Salah satu peran penting seorang pimpinan didalam suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan efktifitas kerja karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan memiliki prestasi yang optimal karena dengan memiliki karyawan dengan prestasi yang optimal maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja namun sebalinya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan tingkat kinerja dan motivasi karyawan itu sendiri. Bayangkan saja, jika lokasi kantor sering kali terganggu karena perusahaan tetangga sering mendatangkan truk - truk besar yang seharusnya tidak layak untuk masuk diarea pertokoan maka hal seperti ini secara tidak langsung akan mendatangkan konflik karena adanya hubungan yang kurang harmonis antara sesama pimpinan yang mengakibatkan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya. PT. Al Andalus Nusantara Travel adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Tour & Travel.* PT. Al Andalus Nusantara Travel didirikan pada tahun 2002, awalnya kantor PT. Al Andalus Nusantara Travel berkedudukan di Babatan Pratama Blok H – 1 Surabaya dengan menggunakan peralatan kantor yang seadanya. Setelah mengalami perkembangan ditiap tahunnya dan seiring bertambahnya jamaah Umroh&Haji maka pada awal tahun 2011

berpindah kedudukan di sebuah ruko yang beralamat di Jalan Raya Menganti Wiyung 93C Surabaya sebagai kantor pusat PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cata pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Seorang pmimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berpeilaku secara bersama – sama dengan anggota – anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, shingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuanyang telah ditetapkan.

Beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan mengandung pengertian dan makna yang sama. Antara lain dikemukakan oleh:

1. Kartini Kartono (2008:34)

   " Gaya Kepemimpinan adalah sifat, watak, kebiasaan, tempramen dan kepribadian yang membedakan dalam berinteraksi dengan orang lain "
2. Miftah Toha (2010:49)

   " Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan"
3. Wijaya Supardo (2006:04)

   " Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang – orang lain untuk mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal"

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpnan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritarian
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / Democratic
3. Gaya Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire

GAYA KEPEMIMPINAN DARI EMPAT MACAM KEPRIBADIAN

Keempat gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadian adalah :

1. GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIS
2. GAYA KEPEMIPINAN DIPLOMATIS
3. GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER
4. GAYA KEPEMIMPINAN MORALIS

Kelemahan dari pemimpinan seperti ini adalah emosinya. Rata orang seperti ini sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

Prinsip Dasar Kepemimpinan

1. Pemimpin Yang Mendominasi
2. Pemimpin Yang Bermusyawarah
3. Gaya Membujuk
4. Pemimpin Panutan
5. Pemimpin Yang Memberi Kuasa

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya
2. Suhu Udara
3. Suara Bising
4. Keamanan Kerja
5. Hubungan Karyawan

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai denga tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, h.67).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegra (2011:260) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasli kerja seorang pekerja, sebuah proses manajeman atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Wibowo (2010:07) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakterikstik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

"Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *(ability)* dan faktor motivasi *(motivation).* Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Keterkaitan Antar Variabel

Keterkaitan Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karayawan.

Menurut Gibson (1997, h.164) salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan Nurdiansyah (2009) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian menurut Cary Cooper 1995), salah satu dari sumber stres adalah kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, *overload, deprivational stress,* pekerjaan berisiko tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan.

Menurut Sari (2003) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual pimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sari (dikutip dari Nita Wahyu Wulandari, 2008) meneliti tentang pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif significan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kemudian menurut Azazah Indriyani, SE (2009) meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif significan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para keryawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas

produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawanitu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang gaya kepemimpinan lingkungan kerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kapasitas dan kemampuan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi atau sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

kerangka pemikiran, sebagai berikut:

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya.

H2 : Secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya.

H3 : Diantara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya adalah variabel gaya kepemimpinan.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a sourch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitain adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto 1998, h.118). Variabel dalam penelitain ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a. Variabel Bebas *(independent)* adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Arikunto, 1998, h.118). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
2. Lingkungan Kerja (X_2)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998, h.168). Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.
Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila rhitung > rtabel maka instrumen dikatakan valid, dan apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto 1998, h.170). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Reliabilitas damaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal *(intenal consistency)* jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan (Eko Aria 2008, h.50).

Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien *alpha cronbach* kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008,

h.50). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut: 3.6.1 Analisis Regresi Berganda Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AL Andalus Nusatara Travel Surabaya. Modelnya adalah terdiri dari dua persamaan yaitu dapat diliat sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien β1, dan β2 prosesnya menggunakan proses regressi seperti biasa, yaitu sebagai berikut:

1. Langkah pertama adalah meregresi KK untuk variabel LK dan GK dari hasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSSv20.

Untuk pengujian hipotesis penelitannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh X1, X2 terhadap Y secara simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variable independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama – sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

2. Pengaruh X1, X2 terhadap Y secara parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variable dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

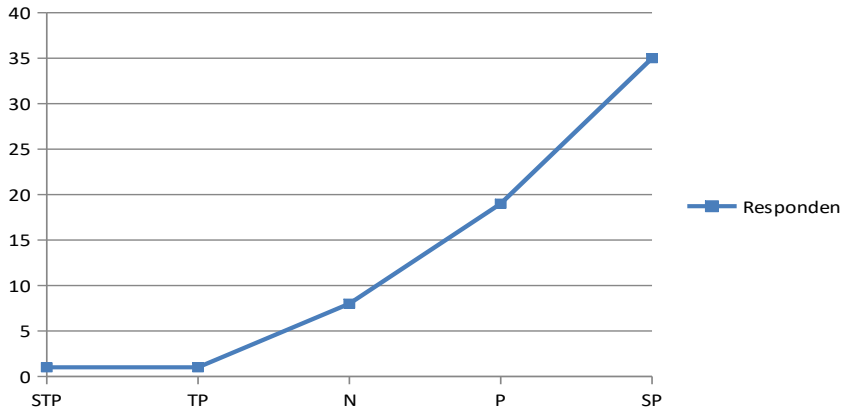
Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

a. Nilai skor tertinggi sebanyak 20 orang memberi jawaban pada skor 5, artinya responden sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman mempengaruhi pekerjaan.
b. Nilai skor tertinggi sebanyak 29 orang memberi jawaban pada skor 5, artinya responden sangat setuju bahwa hubungan dengan sesama karyawan mempengaruhi pekerjaan.
c. Nilai skor tertinggi sebanyak 31 orang memberi jawaban pada skor 2, artinya responden tidak setuju jika lokasi tempat bekerja mempengaruhi kualitas kerja.

Deskripsi Sample Gaya Kepemimpinan



Gambar 1

Deskripsi Sample Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa lebih banyak responden yang sangat puas (SP) sebanyak 35 orang, responden yang puas (P) sebanyak 19 orang, responden yang netral (N) sebanyak 8 orang, responden yang tidak puas (TP) sebanyak 1 orang, responden yang sangat tidak puas (STP) sebanyak 1 orang.

Deskripsi Sample Lingkungan Kerja

Dapat diketahui bahwa lokasi kerja mempengaruhi pekerjaan responden sebanyak 31 orang sangat puas (SP), responden yang puas (P) sebanyak 23 orang, responden yang netral (N) sebanyak 9 orang, responden yang sangat tidak puas (STP) sebanyak 1 orang

Deskripsi Sample Kinerja Kerja

Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kerja responden sebanyak 37 orang sangat puas (SP), responden yang puas (P) sebanyak 20 orang, responden yang netral (N) sebanyak 5 orang, responden yang sangat tidak puas (STP) sebanyak 1 orang.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dengan regresi linear berganda menyatakan ukuran dan pengaruh masing – masing variabel bebas yang terdiri atas gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta kinerja kerja (Y) pada PT. AL ANDALUS.

Adapun hasil dari teknik analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Regresi Linier Bergand

Coefficients[a]

Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X_1_Gaya_Kepemimpinan	.299	3.346
	X_2_Lingkungan_Kerja	.299	3.346

a. Dependent Variable : Y_Kinerja_Karyawan

b.

Dari hasil analisis data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0{,}299\ X_1 + 0{,}299\ X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat diartikan :

a. Nilai 0,299 X_1 merupakan koefisien regresi yang menunjukan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299 satuan.
b. Nilai 0,299 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukan bahwa nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299 satuan.

Tabel 1

Collinearity Diagnostic[a]

Model Dimension		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X_1 Gaya Kepemimpinan	X_2 Lingkungan Kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	26.918	.87	.03	.16
	3	.001	54.119	.13	.97	.84

a. Dependent Variable : Y_Kinerja_Karyawan

Tabel 2

Residual Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std . Deviation	N
Predicted Value	11.2086	14.3239	13.0811	.88536	37
Residual	-.69558	.93271	.00000	.35504	37
Std . Predicted value	- 2.115	1.404	.000	1.000	37
Std . Residual	- 1.904	2.553	.000	.972	37

a. Dependent Variable : Y_Kinerja_Karyawan

4.6.2 Tabel Koefisien Determinasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std . Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.928[a]	.861	.853	.36533	2.267

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja ($X^{2)}$

b. Dependent Variable : Y_Kinerja_Karyawan

Interprestasi :

a. Koefisien korelasi (R) = 0,928. Hal ini menunjukan hubungan yang sangat kuat (mendekati 1) antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Arah hubungannya positif artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), ditingkatkan. Maka variabel kinerja karyawan (Y) cenderung meningkat.

b. Koefisen dterminasi (R^2) atau R. Square = 0,861. Hal ini berarti bahwa pengaruh semua variabel bebas (independent) gaya kepemimpinan (X^1), lingkungan kerja (X^2) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,861 atau 86,1% sedangkan sisanya 0,439 atau 13,9% dipengaruhi oleh variabel selain variabel yang diteliti.

c. Adjusted R Square (R^2 yang disesuaikan) = 0,853. Hal ini mempunyai arti bahwa dilihat dari determinasi yang disesuaikan pengaruh semua variabel gaya kepemimpinan (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,853 atau 85,3% sedangkan sisanyanya 0,147 atau 14,7% dipengaruhi oleh variabel selain variabel yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tersebutmemiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

a. Menentukan Hipotesis

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Ha : $\beta_1 = \beta_2 \neq 0$, berarti variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan Nilai F Tabel

Alpha 5% = 0,05 diperoleh hasil 4,30. df pembilang (numerator) = 2 , df penyebut (denumerator) = 97

F tabel (0,05) = 4,30

c. Menetukan Nilai F Hitung

Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	28.219	2	14.109	105.713	.002
	Residual	4.538	34	.133		
	Total	32.757	36			

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja ($X^{2)}$
b. Dependent Variable : Y_Kinerja_Karyawan

d. Menginterprestasikan Hasil

Besarnya nilai uji – t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.50 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
		B	Std . Error	Beta		
1	(Constant)	1.614	.805		2.005	.053
	Gaya Kepemimpinan	.301	.509	.594	5.091	.000
	Lingkungan Kerja	.327	.103	.372	3.183	.003

a. Dependent Variable : Y_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil perhitungan terhadap uji t sebagai berikut.

1. Besarnya nilai t hitung untuk variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 5,091 sedangkan nilai t tabel dengan dk (100 – 2 – 1 = 97) adalah 1,984. Jadi nilai t hitung 5,091 >t tabel 1,984 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga ditarik kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT . AL ANDALUS NUSANTARA TRAVEL SURABAYA.
2. Besarnya nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar 3,183 , sedangkan nilai tabel dengan dk (100 – 2 – 1 = 97) adalah 1,984. Jadi t hitung 3,183 > t tabel 1,984 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT . AL ANDALUS NUSANTARA TRAVEL SURABAYA.

Pernyataan ini diperkuat dengan besarnya nilai taraf signifikan (Sig) variabel bebas lingkungan kerja adalah 0,00 < taraf kepercayaan 0,05 (α = 5%). Besarnya pengaruh variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 37%.

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan mengugunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya. Ini dibuktikan dengan nilai F hitung (105,713) > F tabel (4,30) dan nilai probabilitas (0,00[a]) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti kebenaranya.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya. Ini dibuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung (5,091) > t tabel (1,984). Sedangkan variabel lingkungan kerja nilai t hitung (3,183) > t tabel (1,984). Dengan demikian hipotesis 2 terbukti kebenaranya.
3. Hipotesis ketiga gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Andalus Nusantara Travel Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan uji t dimana nilai t hitung gaya kepemimpinan (X_1) lebih besar dari nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar (5,091)

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti 1993. Psikologi Dalam Perusahaan . Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi 1998. Prosedur Penelitian . Jakarta : Rineka Cipta

Alex S, Nitisemito (2000) Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3 halia Indonesia, Jakarta

Anoraga, Panji 2001 Psikologi Kerja , Jakarta : Rineka Cipta

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, *9*, 1418–1425

Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika 45*, *8*(1), 1–10

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36

Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. *Tourism Village Goverment Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence*, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.

Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21

Mangkunegara, Anwar Prabu 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mathis, Robert L. Dan John , H. Jackson 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1 , Salemba Empat , Jakarta

Nitisemito , Alex S. 1982 Manajemen Personalia , Kudus : Ghalia Indonesia

Prawirosentono, Suyadi 1999 Manajemen Sumber Daya Manusia , Jogyakarta : BPFE

Prawirosentono, Suyadi 2008 Kebijakan Kinerja Karyawan , Jogyakarta : BPFE

Suprihanto, John 2005 Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Jogyakarta : BPFE

Sedarmayanti 2001 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , Mandar Maju , Bandung

Septianto, Dwi 2010 Pengaruh Lingkungan Kerja Dari Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan