

The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Employee Performance PT. Green Asia Food Indonesia Tasikmalaya City

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya

Muhammad Rifqi Kamil ¹⁾; Barin Barlian²⁾; Arga Sutrisna³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ rifqikamii@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [07 March 2024]
Revised [19 April 2023]
Accepted [23 April 2024]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online dan offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect simultaneously and partially between Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Green Asia Food Indonesia Tasikmalaya City. The research method used is a survey method with a quantitative approach. The sampling technique used the saturated sample method with a total sample of 52 people. Data collection techniques using online and offline questionnaires. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26. The results show that leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, leadership style has a significant effect on employee performance. Partially, the work environment has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insani berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Dikarenakan sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi serta proses pengambilan keputusan. Sutrisno (2017:14) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, adapun yang dimaksud dimensi pokok manusia adalah perilaku didalam suatu lingkungan yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan dan topik yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor. Namun dari sekian banyak faktor penting sebagai penentu, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting. Faktor kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting dikarenakan fungsi seorang pemimpin adalah mendorong kapabilitas seluruh anggotanya untuk dimanfaatkan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedudukan atau posisi merupakan dasar kekuatan bagi seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan atau orang. Dalam manajemen, kekuasaan menjadi kemampuan seseorang

mendapatkan sumber daya, menggunakan sumber daya, serta menggerakkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi dalam suatu organisasi. Disamping hal tersebut seorang pemimpin harus berperan sebagai motivator, sehingga memudahkan tercapainya sasaran kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan oleh manajemen, lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kenyamanan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut. Hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan dapat membangun rasa kekeluargaan di perusahaan tersebut menjadi kuat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai berdampak menurunkan semangat kerja serta menurunkan kinerja karyawan.

PT. Green Asia Food Indonesia adalah anak perusahaan Yili Group, yang merupakan produsen susu terbesar di China pemegang peringkat nomor 1 (satu) di Asia dan nomor 8 (delapan) di dunia berdasarkan Rabobank Global Dairy. Yili Group pada tahun 2018 membangun anak perusahaan di Indonesia yaitu PT Green Asia Food Indonesia yang bergerak di bidang makan padat beku yakni ice cream yang di branding dengan nama Joyday, perusahaan ini telah mendapat sertifikasi keamanan pangan dari BPOM RI dan sertifikasi halal dari LPPOM MUI.

Berikut merupakan data produksi karyawan di PT Green Asia Food Indonesia Tasikmalaya periode 2019 - 2021.

Tabel 1. Data Produksi Periode 2019 - 2021

Tahun	Target Produksi	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Total
2019	66.000	4.000	3.500	6.000	5.500	5.500	6.000	4.000	3.500	5.000	5.000	4.500	4.000	56.500
2020	75.000	5.500	4.500	6.500	4.000	6.000	5.500	4.000	4.500	6.000	5.000	4.000	4.500	60.000
2021	75.000	4.500	5.000	4.000	3.500	3.000	4.000	5.000	4.000	3.500	4.000	6.000	5.000	51.500

Sumber : Data Produksi PT. Green Asia Food Indonesia Periode 2019-2021

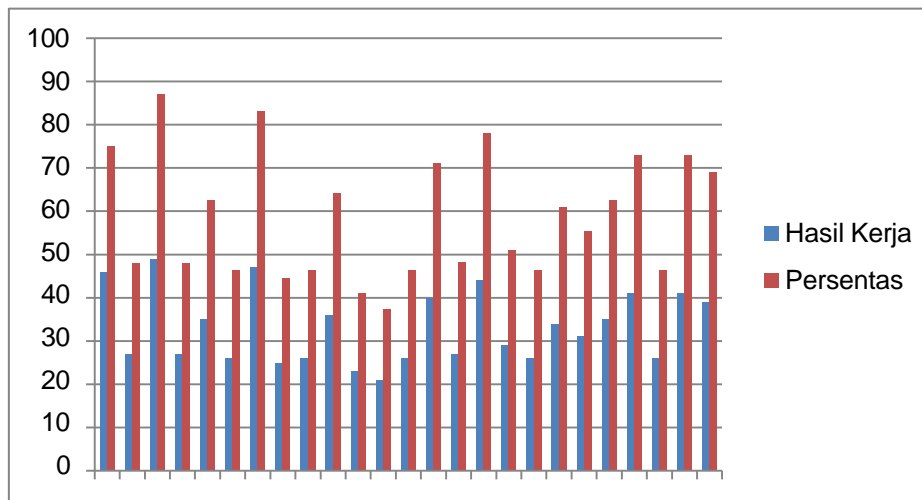
Berdasarkan Tabel, produksi yang dihasilkan PT. Green Asia Food Indonesia cabang Tasikmalaya dari Tahun 2019 sampai 2021 tidak sesuai target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari data yang menunjukkan tahun 2019 dengan target produksi 66.000 produk, namun yang dihasilkan hanya 56.500, tahun 2020 target produksi 75.000, dihasilkan hanya 60.000, dan yang terendah pada tahun 2021 dengan target produksi 75.000, namun yang dihasilkan hanya 51.500. hal tersebut diduga karena kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Green Asia Food Indonesia Cabang Tasikmalaya. Dari data yang penulis dapat dari hasil wawancara dengan kepala cabang, faktor yang mempengaruhi hal tersebut karena terdapat keluhan dari beberapa karyawan yang menyebutkan sarana dan prasarana di lokasi perusahaan yang kurang nyaman, misalnya sulitnya air dimess yang menyebabkan karyawan tersebut kurang bersemangat dalam bekerja, selain itu atasan yang terlalu keras dalam melakukan perintah kepada karyawan dengan kata lain memerintah dengan seenaknya.

Tabel 2. Rekap Absensi Karyawan Periode Januari-Desember 2021

Bulan	Tingkat kehadiran
Januari	95%
Februari	93%
Maret	92%
April	90%
Mei	85%
Juni	86%
Juli	90%
Agustus	87%
September	85%
Oktober	85%
November	90%
Desember	87%

Persentase kehadiran karyawan PT Green Asia Food Indonesia tasikmalaya dari bulan januari sampai desember tahun 2021 mengalami penurunan setiap bulan nyah. Ini di mulai dari januari dengan pencapaian tingkat kehadiran 95% di bulan selanjutnyah di bulan february 93% mengalami penurunan sebesar 2%, bulan maret 92% dan juga mengalami penurunan 1%, bulan april 90% dan di bulan berikutnya juga mengalami penurunan 2%, bulan mei 85% juga mengalami penurunan yang cukup besar yaitu 5%, bulan juni 86% dan di bulan ini sedikit mengalami kenaikan yaitu 1%, bulan juli 90% dan di bulan juli juga mengalami kenaikan yaitu 4%, dan di bulan berikutnya mengalami penurunan lagi yaitu di bulan agustus 87% dan di bulan berikutnya yaitu bulan september juga sama mengalami penurunan dengan 85% dan di bulan oktober tidak ada penurunan dan kenaikan yaitu tetap 85%, dan di bulan berikutnya mengalami kenaikan yaitu di bulan november 90%, dan di bulan desember mengalami penurunan lagi menjadi 87%. Realisasi persentase kehadiran dari karyawan ini belum mencapai 100% kehadiran hal ini merupakan salah satu indikasi dari penurunan kinerja karyawan.

Gambar 1. Data Grafik Kinerja Karyawan PT. Green Asia Food Indonesia Cabang Kota Tasikmalaya



Berdasarkan data yang telah didapat peneliti melihat persentase dari setiap kinerja karyawan masih terdapat banyak nya kinerja karyawan Pt. Green Asia Food Tasikmalaya masih banyak yang kurang bahkan jauh dari kata maksimal, untuk lebih jelasnya bisa dilihat juga dari naik turunnya grafik kinerja karyawan di atas menandakan ketidak stabilan kinerja yang di hasilkan karyawan yang ada pada perusahaan. Kemudian diduga gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut terlalu keras sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak mencapai hasil maksimal, Hal ini biasa di lihat pada data kinerja karwan yang di nilai kurang baik ada 27 orang, dari sini bisa diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan di perusahaan tersebut kurang baik.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut A. Ghofur (2019:16), mendefinisikan:

“Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Machmed Tun Ganyang (2018:157), mendefinisikan: “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan mempengaruhi tingkah laku orang lain melalui proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan perusahaan”.

Menurut A. Ghofur (2019:25), mendefinisikan :

“Gaya kepemimpinan adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya”.

Menurut Sedarmayanti (2017:364), mendefinisikan:

“Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan aktivitas bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut Glueck (dalam Eddy Yunus, 2016:60), mendefinisikan:

“Lingkungan kerja meliputi faktor-faktor luar perusahaan yang dapat menentukan ke arah kesempatan-kesempatan atau ancaman- ancaman pada perusahaan”.

Menurut Busro (2017:301), mendefinisikan:

“Lingkungan kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan social, maupun lingkungan kerja virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

Menurut Sunyoto (2015:38), mendefinisikan:

“Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja”.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau aktivitas para karyawan yang saling berinteraksi antar rekan kerja serta memberikan umpan balik yang maksimal.

Kinerja Karyawan

Rivai dkk (2015 : 447) mendefinisikan:

“Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

Bangun (2012 : 231) mendefinisikan:

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Firda (2015 : 618) mendefinisikan:

“Kinerja karyawan (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan”.

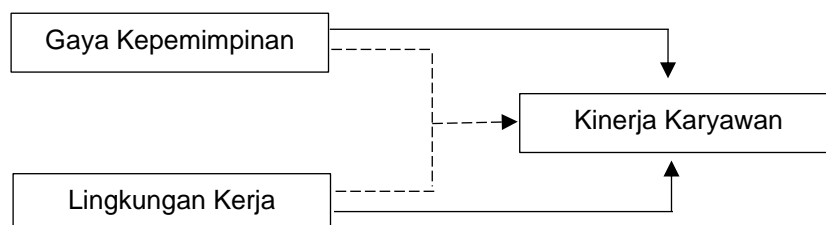
Yusuf dkk (2019) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 2. Kerangka Pemikiran



Ketereangan:

----- = Simultan
 _____ = Parsial

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut

1. Diduga Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2. Diduga Gaya kepemimpinan Secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Diduga Lingkungan kerja Secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT Green Asia Food Indonesia.

Metode Penelitian

Berdasarkan klasifikasi tujuannya, penelitian ini termasuk pada jenis penelitian explanatory. Metode penelitian yang digunakan adalah Pendekatan kuantitatif. Tipe investigasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan deskriptif yaitu akan diuji mengenai gambaran pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pengaruh variabel yang akan diukur pada penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, serta yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang Karyawan di PT Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan di PT Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya sebanyak 52 orang, maka sampel ini disebut sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian ialah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

2. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti melalui buku, majalah, jurnal ataupun berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan dan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel independent (independent variabel) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan(X1) dan lingkungan kerja (X2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Gaya Kepemimpinan),

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja),

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

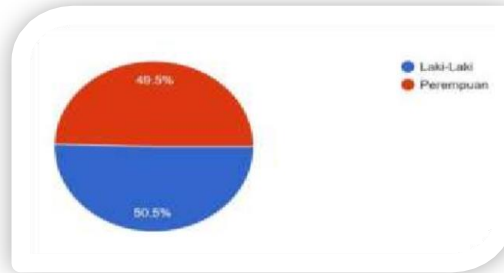
HASIL

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukkan bagaimana Kinerja Karyawan PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya, yang menjadi objek penelitian, meliputi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang berjumlah 52 responden.

Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

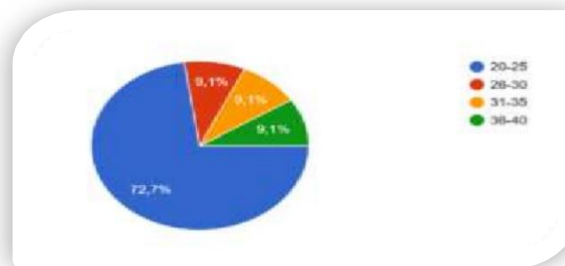


Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden pada PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 49,5% untuk perempuan dan 50,5% untuk laki-laki. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4. menunjukkan bahwa karakteristik responden pada PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya, dengan usia 20 - 25 tahun dengan persentase sebanyak 72,7%, usia 26 - 30 tahun sebanyak 9,1%, usia 31 – 35 tahun dengan persentase sebanyak 9,1%, dan usia 36 – 40 tahun dengan persentase sebanyak 9,1%. Dengan demikian usia responden didominasi sangat tinggi oleh usia 20 - 25 tahun.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized	Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18582252
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.059
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.053	6.307		2.228	.030		
GAYA_KEPEMIMPINAN	.816	.152	.608	5.358	.000	.989	1.011
LINGKUNGAN_KERJA	.049	.138	.041	.357	.722	.989	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan ($0,989 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($0,989 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Gaya Kepemimpinan ($1,011 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,011 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Table 5. Hasil Uji Autokorelasi

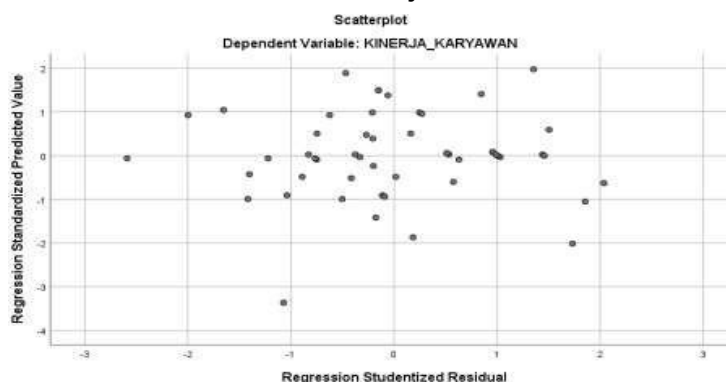
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2		
1	.613 ^a	.376	.351	2.22999	.376	14.781	2	49	.000	1.381

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Pada Tabel, hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin- Watson (DW) sebesar 1,381 yang berarti nilai tersebut terletak di antara - 2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 5, terlihat bahwa data yang diwakili oleh titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diuji tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja
Table 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.053	6.307		2.228	.030			
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.816	.152	.608	5.358	.000	.612	.608	.604
	LINGKUNGAN_KERJA	.049	.138	.041	.357	.722	.104	.051	.040

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

$$Y = 14,053 - 0,816 X1 + 0,049 X2 + e$$

Interprestasi:

- Konstanta sebesar 14,053 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja maka Kinerja sebesar 14,053.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,488 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,488 satuan dan sebaliknya.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.816 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kompensasi akan menaikkan Kinerja sebesar 0,049 satuan dan sebaliknya.

Table 7. Hasil Koefisien Korelasi

		Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.613 ^a	.376	.351	2.22999	.376	14.781	2	49	.000	1.381

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan pengujian SPSS versi 26 diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,376. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori sedang. Nilai korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai positif artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja maka Kinerja yang dihasilkan akan baik begitupun sebaliknya.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,376 atau 37,6%. Artinya besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 37,6% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 62,4% adalah pengaruh faktor lain.

Table 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.004	2	73.502	14.781	.000 ^b
	Residual	243.669	49	4.973		
	Total	390.673	51			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN

Berdasarkan Tabel, dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 14,781 dengan tingkat sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan
Table 9. Koefisien Korelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	14.053	6.307		2.228	.030			
GAYA_KEPEMIMPINAN	.816	.152	.608	5.358	.000	.612	.608	.604
LINGKUNGAN_KERJA	.049	.138	.041	.357	.722	.104	.051	.040

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 26 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja sebesar 0,816 yang menunjukkan hubungan sedang antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan yang diberikan baik, maka akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara parsial adalah sebesar 37% [$K_d = (0,608)^2 \times 100\%$], jadi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% adalah pengaruh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan Tabel Perhitungan SPSS versi 26 diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,049 yang menunjukkan hubungan rendah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Lingkungan Kerja bagus, maka akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial adalah sebesar 2,6% [$K_d = (0,051)^2 \times 100\%$], jadi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 2,6% sedangkan sisanya sebesar 97,4% adalah pengaruh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, gaya kepemimpinan yang terdapat di PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Sementara itu, lingkungan kerja sudah cukup baik. Pada dasarnya, kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang ada di PT. Green Asia Food Indonesia Kota Tasikmalaya.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor yang diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan, penulis menyarankan agar perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya agar kinerja karyawan yang dihasilkan akan bagus. Karena pada dasarnya kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Dalam variabel lingkungan kerja, perusahaan tentu harus memperhatikannya. Karena, lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapat atas kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.

3. Kinerja Karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Selain itu, lingkungan kerjanya juga harus diperhatikan agar tidak terjadi penurunan dalam kinerja karyawannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." X" Sidoarjo JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2(2), 91-102.
- Dewi, N. N. (2019). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING:(Studi Kasus Pada PT. SUPARMA Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278-288.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725- 735.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 4(2), 915- 925.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsd Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40-52.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 1(1), 42-52.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putra, S. B., & Yuniawan, A. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 59-70
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono (2016) . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta..
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,