

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 1, No. 4, Oktober 2024 (321-332)
©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan

¹ Berliana Ollyvia Marthiastuti, ²Sam Cay, ³Taufik Awaludin
berlianalyviaa@gmail.com¹ dosen02207@unpam.ac.id² dosen01844@unpam.ac.id³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on the performance of members of the Nurul Amal Education Foundation, South Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling/ancient rao formula and a sample of 70 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees or members of the Nurul Amal Education Foundation, South Tangerang City and the total sample size was 70 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 72.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(13.491 > 1.995)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 80.7% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(16.862 > 1.995)$. Leadership style and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.167 + 0.405X_1 + 0.605X_2$, the coefficient of determination value is 73.6% while the remaining 26.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(302.318 > 2.74)$.

Keywords: Leadership Style; Work environment; Employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,491 > 1,995)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 80,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,862 > 1,995)$. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,167 + 0,405X_1 + 0,605X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(302,318 > 2,74)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi manajemen. Hal ini dikarenakan tugas manajemen yang mengarah pada mengatur serta mengorganisir segala sesuatu yang diperlukan dan

nantinya juga akan mengarah pada sumber daya organisasi lainnya seperti finansial, informasi serta fisik agar tujuan organisasi tercapai secara efisien dan efektif. Di setiap organisasi tentunya juga memerlukan banyak perencanaan mengenai kinerja guna merencanakan apa yang akan dikerjakan pada tahun mendatang, selain itu juga menentukan pengukuran kinerja, menemukan kendala serta mencari cara dalam mengatasi kendala tersebut, dan memahami mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Yayasan Pendidikan Nurul Amal (YPNA) didirikan di atas lahan seluas 2000 m² dengan niat tulus untuk berkontribusi dalam pendidikan, keagamaan, akhlak, dan kemanusiaan. Visi dan misi YPNA adalah mewujudkan pendidikan berbasis karakter yang mengutamakan pendidikan agama dan akhlak dengan perspektif global. Seiring dengan perkembangan zaman, YPNA terus berbenah diri untuk mempersiapkan berbagai konsekuensi yang mungkin timbul, salah satunya dengan meningkatkan kinerja yang baik. Saat ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam menggalakkan kemajuan suatu entitas atau korporasi. Potensi sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan melahirkan aktivitas yang maksimal, sehingga dapat menambah efektivitas dan efisiensi, serta menguatkan daya saing korporasi. Oleh sebab itu, setiap entitas memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk meraih tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak korporasi dan memberikan sumbangan yang signifikan.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi esensial bagi kemajuan organisasi dalam menghadapi kompetisi yang tidak stabil. Dengan demikian, usaha untuk mengoptimalkan performa karyawan menjadi tantangan manajerial yang paling esensial, sebab pencapaian tujuan serta keberlanjutan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang tersedia. Strategi yang efektif, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan atmosfer kerja yang kondusif, menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Evaluasi dan umpan balik yang berkala juga diperlukan untuk memastikan efektivitas upaya peningkatan tersebut.

Kinerja pegawai adalah pencapaian yang didapatkan oleh seorang individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang telah disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diembannya agar mencapai tujuan organisasi secara sah serta mematuji norma moral serta etika. Maka dari itu, usaha untuk meningkatkan performa pegawai menjadi tantangan krusial bagi pihak manajemen, karena keberhasilan dalam meraih target serta keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada mutu hasil kerja sumber daya manusia. Kinerja juga diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang optimal sangat diharapkan oleh organisasi untuk meningkatkan dan meraih tujuan yayasan.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Nurul Amal (YPNA) tahun 2020-2023:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Nurul Amal (YPINA) (2020-2023)

Yudisium Kinerja	Th 2020		Th 2021		Th 2022		Th 2023		Total Krywn	Total (%)
	Jml Krywn	(%)	Jml Krywn	(%)	Jml Krywn	(%)	Jml Krywn	(%)		
Baik Sekali	10	19,63	8	13,07	6	9,03	6	8,42	30	50,15
Baik	18	36,44	24	26,92	13	18,70	15	17,9	70	99,96
Cukup	13	24,3	9	16,92	9	13,54	9	12,63	40	67,39
Total	41	80,37	41	56,91	28	41,27	30	38,95	140	217,5
Kurang	4	6,54	3	3,84	1	2,60	1	2,11	9	15,09
Buruk	7	8,41	14	23,10	24	29,03	22	30,52	67	91,06
Buruk Sekali	2	4,68	10	16,15	22	27,10	17	28,42	51	76,35
Total	13	19,63	27	43,09	47	58,73	40	61,05	127	182,5
Total Keseluruhan	54	100	68	100	75	100	70	100	267	400

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam Nurul Amal (YPINA) (2020-2023)

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja Yayasan Pendidikan Nurul Amal (YPNA) diatas pada tahun 2020 yudisium kinerja pada kriteria baik sekali, baik, dan cukup mencapai 80,37%, yudisium kinerja pada kriteria kurang, buruk, dan buruk sekali mencapai 19,63%. Di tahun 2021 yudisium kinerja pada kriteria baik sekali, baik, dan cukup mencapai 56,91%, yudisium kinerja pada kriteria kurang, buruk, dan buruk sekali mencapai 43,09%. Di tahun 2022 yudisium kinerja pada kriteria baik sekali, baik, dan cukup mencapai 41,27%, yudisium kinerja pada kriteria kurang, buruk, dan buruk sekali mencapai 58,73%. Di tahun 2023 yudisium kinerja pada kriteria baik sekali, baik, dan cukup mencapai 38,95%, yudisium kinerja pada kriteria kurang, buruk, dan buruk sekali mencapai 61,05%. Dari hasil presentase tersebut dapat diketahui bahwa Yayasan Pendidikan Nurul Amal (YPNA) mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari total keseluruhan yudisium kinerja pada kriteria baik sekali, baik, dan cukup selama empat tahun berturut-turut mengalami penurunan setiap tahunnya dan pada yudisium kinerja kriteria kurang, buruk, dan buruk sekali mengalami kenaikan setiap tahunnya. Terdapat beberapa penyebab mengapa terjadinya tren tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti bahwa terdapat faktor Motivasi kerja pada karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja.

Fenomena menurunnya capaian kinerja di atas, penulis menduga akibat dari gaya epemimpinan yang maih belum maksimal.

Beberapa permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan meliputi berkurangnya motivasi untuk mencapai prestasi kerja, ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, serta pengaruh negatif dari lingkungan kerja. Teman sekerja yang kehilangan semangat juga dapat berdampak, ditambah dengan kurangnya teladan yang bisa dijadikan acuan dalam mencapai kinerja yang baik. Semua faktor ini berkontribusi pada penurunan kinerja. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Menurunnya kinerja yang disebabkan karena kurangnya gaya kepemimpinan yang ada dalam memberikan dorongan maupun kesempatan untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai, hal ini dapat dilihat dari beberapa hal yang diketahui, dimana Pimpinan selalu mengutamakan pendapat sepihak dalam hal pengambilan keputusan, namun dalam proses menjalankan keputusan tersebut Pimpinan senantiasa memperhatikan jam kerja serta aktivitas para pegawainya, tidak semua pegawai menerima tugas tambahan secara acak, melainkan secara proporsional dan memperhatikan aspek kemampuan dan komitmen. Dari hal seperti inilah penulis melihat bahwa gaya kepemimpinan otokratis lebih dominan daripada gaya kepemimpinan demokratis atau bebas. Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi pengawasan yang dilakukan oleh satuan kerja atau pimpinan yang tentunya bukanlah bertujuan untuk mencari-cari kesalahan, pengawasan terutama dari pimpinan ditujukan agar rencana-rencana dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Fenomena menurunnya capaian kinerja di atas, penulis juga menduga akibat dari lingkungan kerja yang masih belum baik. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan lebih termotivasi dan produktif. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, dan interaksi ini mempengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dan peran. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif harus menjadi prioritas bagi manajemen untuk mendukung kinerja optimal.

Dengan demikian, kondisi kerja ini termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Artinya, lingkungan kerja tidak hanya terdiri dari kondisi kerja saja, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain yang membentuk keseluruhan lingkungan di perusahaan. Hal ini mengidentifikasi masalah ketidakefektifan bekerja, yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang buruk, sehingga menurunkan semangat kerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan

Nurul Amal Kota Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX1-1</i>	<i>0,766</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-2</i>	<i>0,794</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-3</i>	<i>0,839</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-4</i>	<i>0,822</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-5</i>	<i>0,814</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-6</i>	<i>0,694</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-7</i>	<i>0,685</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-8</i>	<i>0,816</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-9</i>	<i>0,884</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-10</i>	<i>0,800</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-11</i>	<i>0,810</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX1-12</i>	<i>0,884</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 70 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 70 - 2 = 68$ maka didapat r tabel sebesar 0,235. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,235$.

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KX2-1</i>	<i>0,801</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-2</i>	<i>0,828</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-3</i>	<i>0,821</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-4</i>	<i>0,816</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

<i>KX2-5</i>	<i>0,734</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-6</i>	<i>0,878</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-7</i>	<i>0,634</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-8</i>	<i>0,823</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-9</i>	<i>0,607</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-10</i>	<i>0,795</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-11</i>	<i>0,655</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KX2-12</i>	<i>0,642</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 70-2 = 68$ yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

<i>No Pernyataan</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>KY-1</i>	<i>0,841</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-2</i>	<i>0,871</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-3</i>	<i>0,778</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-4</i>	<i>0,840</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-5</i>	<i>0,720</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-6</i>	<i>0,849</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-7</i>	<i>0,808</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-8</i>	<i>0,844</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-9</i>	<i>0,902</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-10</i>	<i>0,886</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-11</i>	<i>0,680</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>
<i>KY-12</i>	<i>0,750</i>	<i>0,235</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 70-2 = 68$ yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>,949</i>	<i>12</i>

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,949 > 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	12

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,930 > 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	12

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,954 > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

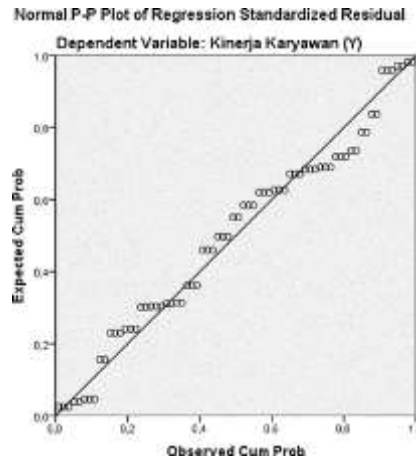
	Gaya kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	42,3857 12,32447	43,7857 11,21838
Most Extreme Differences	Absolute	,158	,108
	Positive	,108	,125
	Negative	-,158	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		1,324	,908
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060	,382

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) gaya kepemimpinan sebesar 0,060, lingkungan kerja sebesar 0,382 dan kinerja karyawan sebesar 0,220. Karena signifikannya lebih dari 0,050 maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujiannya sebagai berikut:

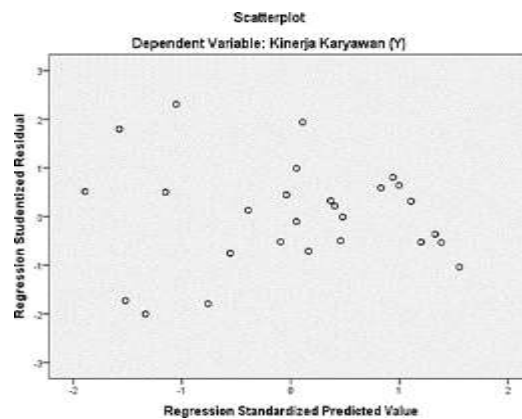


Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,062	2,603		5,018	,000
1 Gaya kepemimpinan (X1)	,796	,059	,853	13,491	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,491 > 1,995)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,487	2,467		2,630	,000
1 Lingkungan Kerja (X2)	,921	,055	,898	16,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(16,862 > 1,995)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2 \text{ dan } (df2 = n - k) = 70 - 3 = 67$$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $67 = 2,74$ dari tabel statistik.

Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8211,302	2	410,651	302,318	,000 ^b
Residual	909,898	67	13,581		
Total	9121,200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(302,318 > 2,74)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa

baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh atasan terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar karyawan mengetahui tindakan atau perilaku yang dilakukan pemimpin sebagai bentuk pemberian arahan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 13,491$ sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lasri Bakara, Sukiswo, (2015), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa lingkungan fisik (tata ruang, kebersihan, kerapian) maupun non fisik (lingkungan sosial, hubungan kerja, rasa bosan, keletihan dalam bekerja) yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan merasa tidak aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 16,862$ sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fransiska Deci Natalia & Umi Rusilowati (2013), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk menacapai tujuan organisasi

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(302,318 > 2,74)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chairul Anam, (2018), dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,491 > 1,995$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,862 > 1,995$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(302,318 > 2,74)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Yayasan Pendidikan Nurul Amal Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Productivity level karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Maholtra, N. K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni, L. (2021). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Salam, Burhanuddin (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2020). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.