

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK. P.12
TARJUN KOTABARU**

Awalia Aisyarahmi¹, Hairul², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 18310012

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1125096201

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1116028801

E-mail: awaliaaisyarahmiii@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun. Hasil penelitian menunjukkan (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun dengan nilai sig 0,771 > 0,05 dan nilai t hitung 0,294 < t tabel 2.052 dan (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,869 > t tabel 2.052

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) leadership style has an effect on the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, (2) the work environment affects the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun. This research uses quantitative methods. Collecting data in this study using a questionnaire. The sample in this study amounted to 30 respondents who are all employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun. The results showed (1) Leadership Style had no significant effect on the performance of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun with a sig value of 0.771 > 0.05 and a t count value of 0.294 < t table 2.052 and (2) the work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun with a sig value of 0.000 < 0.05 and a t-count value of 5.869 > t table 2.052

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan bagi setiap organisasi atau perusahaan yang ingin mencapai tujuan yang diharapkan. Maka untuk menyelesaikan pekerjaan, setiap orang harus mengembangkan keahlian untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Agar dapat mencapai keunggulan dalam persaingan yang ketat, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok, karena pada

dasarnya kinerja sumber daya manusia baik individu maupun kelompok dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu perusahaan harus mampu mendayagunakan sumber daya manusianya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan teknologi. Kinerja karyawan yang buruk secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan dan mengganggu stabilitas perusahaan. Jika tidak ditangani dengan benar, maka akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Edison (2016) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk dan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami penurunan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang baik agar dapat menciptakan dan mengarahkan kinerja karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan terarah.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Widodo (2015:95) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Setelah beberapa pengaruh kinerja di atas diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Adapun objek penelitian ini pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun. PT. Indocement Tunggul Prakarsa merupakan produsen semen berkualitas yang terkemuka di Indonesia sejak tahun 1975. Perusahaan ini berkecimpung dalam industri semen dengan mengelola penambangan bahan baku. Dua belas pabrik Indocement berada di 3 lokasi yaitu Bogor, Cirebon, dan Kotabaru.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun Kotabaru, bahwa terdapat permasalahan pada penurunan kinerja karyawan. Kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan bermalasan dalam bekerja. Selain itu hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik karena masih kurangnya kerjasama yang dimiliki sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Gaya Kepemimpinan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun mengalami masalah, hal ini dilihat dari pemimpin yang cepat mengambil keputusan secara sepihak dan kurang mendengarkan masukan dari karyawan. Dan pemimpin perusahaan belum memiliki kejujuran yang terbuka kepada karyawannya, dilihat dari pemimpin yang cenderung sering menutupi dan tidak terbuka dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Serta kurangnya disiplin pemimpin perusahaan dilihat dari masih seringnya telat datang ke kantor sehingga bawahan juga ikut datang terlambat tanpa memperdulikan waktu.

Lingkungan Kerja pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun masih kurang kondusif, hal ini terlihat dari penggunaan warna yang sering dikeluhkan para karyawan karena cat dinding tempat kerja tampak kusam. Serta pencahayaan ruangan yang kurang maksimal disebabkan oleh penempatan lampu yang renggang sehingga pencahayaan diruangan menjadi tidak maksimal. Dan

sirkulasi udara di ruangan masih kurang baik dikarenakan kurangnya pemberian ventilasi, sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang sedang bekerja.

Maka berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 tarjun Kotabaru.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu dengan terjun langsung untuk membagikan kuisioner kepada seluruh karyawan, melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara. Menurut Sugiyono (2018 ; 35-36) metode kuantitatif adalah sebagai berikut:" Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Berdasarkan survey ini, penulis mengambil 100% dari populasi yang ada yaitu 30 responden, karena populasi tidak melebihi 100 responden.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program aplikasi statistik SPSS 25 dapat diperoleh data-data yang dianalisis sebelum disajikan dalam bentuk informasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiarto (2016:342), mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel yang menjadi perhatian, artinya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Pengujian Hipotesis
Pengujian Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 1 Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan

Item	Jawaban Responden					Jumlah Resp.	Skor Total	Rata-rata
	5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)			
X1.1	8	20	2	0	0	30	126	4,2
X1.2	13	17	0	0	0	30	133	4,43
X1.3	25	4	1	0	0	30	144	4,8
X1.4	20	10	0	0	0	30	140	4,67
X1.5	15	13	2	0	0	30	133	4,43
X1.6	15	10	5	0	0	30	130	4,33

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada item pertanyaan (X1.1) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,2 yang artinya responden setuju bahwa “Pimpinan di PT. Indocement Tunggul prakarsa Tbk. P.12 Tarjun melakukan pengambilan keputusan secara musyarwarah”. Item pertanyaan (X1.2) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,43 yang

artinya responden setuju bahwa “Pimpinan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun mampu dalam memotivasi bawahannya”, item pertanyaan (X1.3) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,8 yang artinya responden setuju bahwa “Pimpinan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun selalu mengkomunikasikan informasi dengan baik yang berkaitan dengan pekerjaan kepada seluruh karyawan”, item pertanyaan (X1.4) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,67 yang artinya responden setuju bahwa “Pimpinan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun mampu memerintahkan bawahan untuk mengikuti peraturan yang ada”, item pertanyaan (X1.5) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,43 yang artinya responden setuju bahwa “Pimpinan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah” dan item pertanyaan (X1.6) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,3 yang artinya responden setuju bahwa “Pimpinan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun mampu mengendalikan emosi saat menghadapi suatu masalah”.

Tabel 2 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

Item	Jawaban Responden					Jumlah Resp.	Skor Total	Rata-rata
	5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)			
X2.1	20	10	0	0	0	30	140	4,67
X2.2	26	4	0	0	0	30	146	4,87
X2.3	21	9	0	0	0	30	141	4,7
X2.4	17	13	0	0	0	30	137	4,56
X2.5	17	10	3	0	0	30	134	4,46
X2.6	20	5	5	0	0	30	135	4,5
X2.7	12	18	0	0	0	30	132	4,4
X2.8	21	8	1	0	0	30	140	4,67

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, dari variabel Lingkungan Kerja (X2) pada item pertanyaan (X2.1) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,67 yang artinya responden setuju bahwa “Penerangan pada ruangan kerja di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun sudah baik”, item pertanyaan (X2.2) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,87 yang artinya responden setuju bahwa “Suhu udara ruangan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun nyaman karena cukupnya ventilasi”, item pertanyaan (X2.3) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,7 yang artinya responden setuju bahwa “Kelembaban udara di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun terjaga dengan baik”, item pertanyaan (X2.4) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,56 yang artinya responden setuju bahwa “Ruangan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun terdapat ventilasi jendela untuk sirkulasi udara”, item pertanyaan (X2.5) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,46 yang artinya responden setuju bahwa “Ruangan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun memiliki tingkat kebisingan yang rendah”, item pertanyaan (X1.6) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,5 yang artinya responden setuju bahwa “Penggunaan warna ruangan di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun sudah sesuai dengan kebutuhan”, item pertanyaan (X2.7) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,44 yang artinya responden setuju bahwa “Ruangan kerja di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun sudah didekorasi dengan standar pelayanan yang baik”, dan item pertanyaan (X2.8) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,67 yang artinya responden setuju bahwa “Lingkungan kerja di PT. Indocement Tunggal prakarsa Tbk. P.12 Tarjun sudah aman dilengkapi dengan petugas keamanan”

Tabel 3 Tanggapan Responden Kinerja

Item	Jawaban Responden					Jumlah Resp.	Skor Total	Rata-rata
	5 (SS)	4 (S)	3 (RR)	2 (TS)	1 (STS)			
Y.1	16	14	0	0	0	30	136	4,53
Y.2	20	10	0	0	0	30	140	4,67

Y.3	22	8	0	0	0	30	142	4,73
Y.4	28	2	0	0	0	30	148	4,93

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dari variabel Kinerja (Y) pada item pertanyaan (Y.1) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,53 yang artinya responden setuju bahwa “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan PT. Indocement Tunggul prakarsa Tbk. P.12 Tarjun dapat dicapai dengan optimal”, item pertanyaan (Y.2) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,67 yang artinya responden setuju bahwa “Pekerjaan yang dilakuakn sudah mencapai target yang ditentukan PT. Indocement Tunggul prakarsa Tbk. P.12 Tarjun”, item pertanyaan (Y.3) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,73 yang artinya responden setuju bahwa “Mereka selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”, item pertanyaan (Y.4) dari 30 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,93 yang artinya responden setuju bahwa “Mereka selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”.

2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,795	0,361	Valid
	X1.2	0,576	0,361	Valid
	X1.3	0,462	0,361	Valid
	X1.4	0,849	0,361	Valid
	X1.5	0,557	0,361	Valid
	X1.6	0,841	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,859	0,361	Valid
	X2.2	0,769	0,361	Valid
	X2.3	0,595	0,361	Valid
	X2.4	0,866	0,361	Valid
	X2.5	0,947	0,361	Valid
	X2.6	0,908	0,361	Valid
	X2.7	0,625	0,361	Valid
	X2.8	0,896	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,874	0,361	Valid
	Y.2	0,792	0,361	Valid
	Y.3	0,802	0,361	Valid
	Y.4	0,585	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen dinyatakan valid karena nilai r hitung > dari r tabel.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,766	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,921	Reliabel
Kinerja	0,767	Reliabel

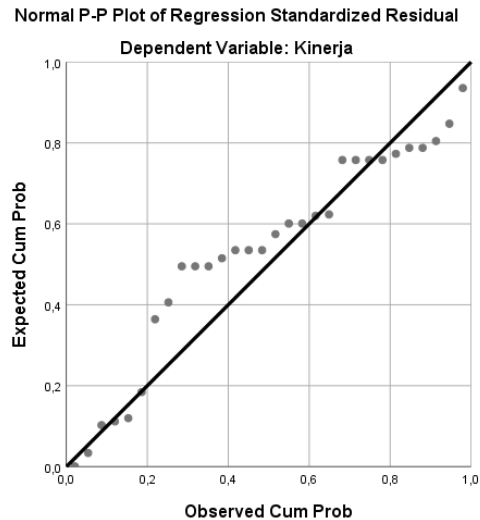
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarkan, diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan adalah reliabel karna memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot*.



Gambar 1 Grafik normal P-Plot

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan gambar 1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil perhitungan dari nilai VIF dan Tolerance sebagai berikut:

Tabel 6 Perbandingan Nilai VIF dan Nilai Tolerance

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,216	4,623	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,216	4,623	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, dilihat bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen adalah $4,623 < 10$ dan nilai tolerance yang terbentuk adalah $0,216 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan hasil uji multikolinearitas pada hasil output SPSS 25 model regresi ini layak digunakan dan tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi, metode pengujian yang digunakan adalah metode uji glejser. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,5 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Adapun hasil output uji glejser pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,861	Tidak ada heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,985	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil output data skor yang telah diolah dan dihitung menggunakan SPSS 25 yang kegunaannya adalah untuk estimasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil pengolahan data secara singkat dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,854	1,082		5,408	,000
Gaya Kepemimpinan	,025	,086	,045	,294	,771
Lingkungan Kerja	,335	,057	,891	5,869	,000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,854 + (0,025)X1 + (0,335)X2 + e$$

Dimana:

1. Konstanta (a) = 5,854 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel X1, X2 = 0 maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 10,015.
2. Koefisien (X1) = 0,025 hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila setiap 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,025.
3. Koefisien (X2) = 0,335 hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila setiap 1 satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,335.

5. Hasil Uji Hipotesis Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini apakah variabel gaya kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan pada Uji T:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
 2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- $t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 27) = 2.052$

Hasil pengujian menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,854	1,082		5,408	,000
Gaya Kepemimpinan	,025	,086	,045	,294	,771
Lingkungan Kerja	,335	,057	,891	5,869	,000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25 tahun 2022

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,771 > 0,05 dan nilai t hitung 0,294 < t tabel 2.052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,869 > t tabel 2.052, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun sudah sesuai dengan yang mereka inginkan. Hal itu tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan tetapi lebih melihat variabel lain diluar gaya kepemimpinan salah satunya lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suwanto (2019) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Hasil yang diperoleh gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar .338 < t tabel 2,021 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 (Sig. t = 0,734 > 0,05).

Berdasarkan frekuensi jawaban responden mengenai pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan jawaban dominan adalah setuju jika pimpinan melakukan pengambilan keputusan secara musyawarah, pimpinan mampu dalam memotivasi karyawannya, pimpinan selalu mengkomunikasikan informasi dengan baik kepada seluruh karyawan, pimpinan mampu memerintahkan bawahan untuk mengikuti peraturan yang ada, pimpinan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah dan pimpinan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi suatu masalah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun, yang artinya bahwa kinerja karyawan akan menjadi baik jika Lingkungan Kerja pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun terus dilakukan perbaikan seperti peningkatan fasilitas kerja karyawan dan kenyamanan tempat kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestary dan Harmon (2017). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing. Diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan frekuensi jawaban responden mengenai pertanyaan Lingkungan Kerja jawaban dominan adalah setuju jika Penerangan pada ruangan kerja tempat anda bekerja sudah baik, Suhu udara ditempat anda bekerja nyaman karena cukupnya ventilasi, Kelembaban udara ditempat anda bekerja terjaga dengan baik, Ruangan anda bekerja terdapat ventilasi jendela untuk sirkulasi udara, Ruangan anda bekerja tingkat kebisingannya rendah, Penggunaan warna ruangan anda bekerja sudah sesuai dengan kebutuhan, Ruangan anda bekerja sudah didekorasi dengan standar pelayanan yang baik, dan Lingkungan kerja anda bekerja sudah aman dilengkapi dengan petugas keamanan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t hitung $0,294 < t$ tabel 2.052.
2. Lingkungan Kerja karyawan PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. P.12 Tarjun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t hitung $5,869 > t$ tabel 2.052.

DAFTAR PUSTAKA

- Thamrin. (2015). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Umi F. & S. Hartono (2015). *Manajemen Sumber Daya II*. Ponorogo: Umpo Press
- Rimadhina, Adelia. (2018). Pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus pada PT. Indocement di Tarjun. Universitas Islam Indonesia

- Darumeutia, Anisah. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk pembangunan jawa bagian tengah II. Universitas Negeri Yogyakarta
- Febri, A.P. Mochammad Al Musadieg, Y. Mayowan. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 40 No.2 November 2016.
- Yunia Pardikasari D. & s. juwana. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar Homeschooling Primagama Pakuwon City Surabaya. Jurnal ekonomi manajemen Vol.3 Nomor 1, Mei 2018, Halaman 17-36
- Emron, E. Yohny Anwar, I. Komariyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Saputra, Rizky (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Zulfikar, Ahmad (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Itok, I. & A.N. Qurochman (2020). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1, No.1, Februari 2020