

Leadership and Work Environment Influence on Employee Performance of PT Pegadaian Syariah CPS Meulaboh

Yudha Prawira Junistiara Putra¹, Rita Marisa²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh

²Program Studi Manajemen STIMI Meulaboh

Email: yudhaprawirajunistiara Putra94@gmail.com; ritamarisa_mhs@stimi.ac.id

ABSTRAK

Penulis memilih lokasi penelitian ini yaitu PT Pegadaian Syariah CPS Meulaboh. Dari keseluruhan populasi, penulis memilih 15 orang karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan melakukan uji regresi linier berganda, diperoleh hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 diperoleh nilai sig yaitu $0,910 > 0,05$. Jadi, dalam hal ini berarti variabel X1 (Kepemimpinan) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Untuk variabel X2 diperoleh nilai sig sebesar $0,875 > 0,05$. Jadi, dalam hal ini berarti variabel X2 (Lingkungan Kerja) juga tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil uji F ANOVA (uji simultan) untuk variabel X1 dan X2 diperoleh nilai sig yaitu $0,962 > 0,05$. Jadi, dalam hal ini berarti variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Keyword: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The author chose the location for this research, namely PT Pegadaian Syariah CPS Meulaboh. From the entire population, the author chose 15 employees as respondents in this research. The hypothesis in this research is that it is thought that there is a positive and significant influence between leadership variables and the work environment on employee performance variables. After testing the hypothesis by carrying out a multiple linear regression test, the results are: Based on the results of the t test (partial test) for variable X1, the sig value was obtained, namely $0.910 > 0.05$. So, in this case it means that variable X1 (Leadership) has no effect on variable Y (Employee Performance). For the variable X2, the sig value is $0.875 > 0.05$. So, in this case it means that variable X2 (Work Environment) also has no effect on variable Y (Employee Performance). Based on the results of the F ANOVA test (simultaneous test) for variables X1 and X2, the sig value was obtained, namely $0.962 > 0.05$. So, in this case it means that variables X1 and X2 simultaneously (together) have no effect on variable Y. So, it can be concluded that the hypothesis is rejected.

Keyword: Leadership; Work Environment; Employee Performance

Corresponding Author:

Yudha Prawira Junistiara Putra,
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh Aceh Barat
Langung, Aceh Barat 23618
Email: yudhaprawirajunistiara Putra94@gmail.com



1. INTRODUCTION

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi suatu pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga secara optimal. Organisasi perusahaan didirikan oleh sekelompok orang karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha, sedangkan organisasi nirlaba didirikan dengan tujuan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Hasibuan (2011:10) bahwa Manajemen sumber daya manusia sangat perlu dalam suatu organisasi karena mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang di bawa ke organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Untuk itu sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki sebaik mungkin.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai merupakan kekayaan instansi yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dan yang lebih diutamakan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, tetapi segala sesuatu yang diberikan pegawai kepada instansi sangat tergantung pada apa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai itu sendiri.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian mengurangi beban kerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang baik. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak pegawai dan kewajiban dari pihak perusahaan/instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mathis, 2014:78).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Afandi, 2018:65).

Selanjutnya gaya kepemimpinan, dipandang sebagai salah satu predictor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang berorientasi pegawai terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, akan bersemangat untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi (As'ad, 2014:34).

Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh Barat merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang statistik dan komunikasi terhadap kebutuhan informasi dan melayani kepada masyarakat untuk wilayah Aceh Barat. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada BPS sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Berdasarkan pengamatan langsung dan hasil wawancara awal, didapatkan bahwa sebagian pegawai merasa kurang nyamandengan kondisi ruangan kerja, karena fasilitas ruangan yang mulai kurang memadai seperti tidak terdapat AC di ruang gudang sehingga ruangan terasa panas, dan juga masih kurangnya komputer atau laptop yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan. Selanjutnya tempat parkir yang masih sempit dan tidak luas. Pimpinan juga masih kurang menyadari terhadap lingkungan kerja sehingga lingkungan kerja menjadi kurang kondusif dan kurang memadai.

2. RESEARCH METHOD

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan dilakukan pengujian berdasarkan perhitungan statistik, dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari karyawan PT Pegadaian Syariah CPS Meulaboh berupa jawaban dari kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Sumber Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan didukung oleh data sekunder. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2016) dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung dari karyawan PT Pegadaian Syariah CPS Meulaboh sebagai responden melalui pengamatan, wawancara maupun dengan memberikan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ialah berupa informasi dari buku-buku, situs internet, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada semua variabel penelitian yang diteliti ini diukur untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Valid atau tidaknya suatu kuisioner dapat dilihat dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuisioner tersebut dinyatakan valid. Pengolahan data pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji *pearson correlation* menggunakan program SPSS 26, dimana nilai r_{hitung} tiap variabel dapat dilihat pada tabel masing-masing variabel berikut ini:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,357	0,514	Tidak Valid
2	0,619	0,514	Valid
3	0,756	0,514	Valid
4	0,663	0,514	Valid
5	0,877	0,514	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 15$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,514. Dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan yang merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini dari semua pernyataan hanya 1 jawaban yang dinyatakan tidak valid sementara 4 jawaban lainnya dinyatakan valid, hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuisioner ini dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,684	0,514	Valid
2	0,874	0,514	Valid
3	0,821	0,514	Valid
4	0,879	0,514	Valid
5	0,843	0,514	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 15$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,514. Dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja yang merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji validitas yang dilakukan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,813	0,514	Valid
2	0,721	0,514	Valid
3	0,077	0,514	Valid
4	0,721	0,514	Valid
5	0,784	0,514	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 15$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,514. Dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini dari semua pernyataan dinyatakan valid hanya 1 jawaban yang tidak valid namun tetap dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi instrumen atau alat pengumpul data. Reliabilitas (keandalan) untuk mengukur kestabilan dan konsistensi jawaban responden dalam hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ yaitu 0.514. Hal ini berdasarkan Pernyataan (Joko Widiyanto, 2010), yang menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *cronbach's alpha* $> r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
Jika nilai *cronbach's alpha* $< r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Untuk melakukan Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS Versi 26, dengan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.514 , yaitu $0.687 > 0.514$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.514 , yaitu $0.687 > 0.514$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.514 , yaitu $0.618 > 0.514$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

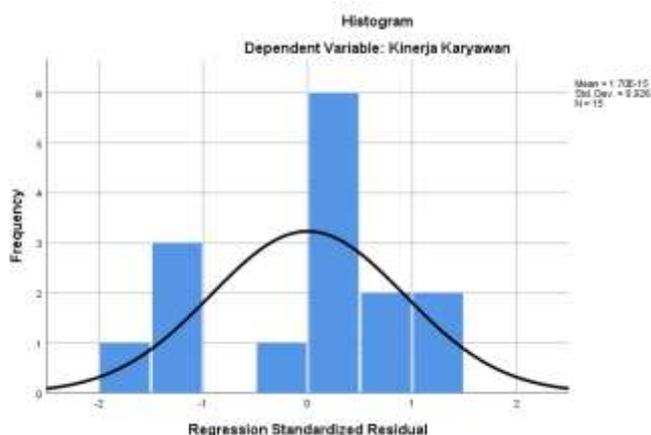
Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa model dalam melakukan Uji Normalitas diantaranya:

a. Uji Normalitas model Histogram

Uji Normalitas dengan model Histogram merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila pola dalam histogram berbentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila pola dalam histogram tidak berbentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model Histogram yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



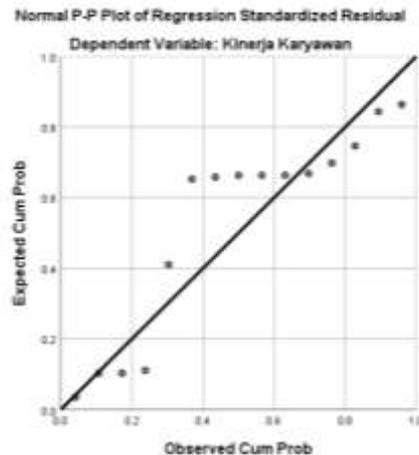
Gambar 1. Uji Normalitas model Histogram

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

b. Uji Normalitas P-Plot

Uji Normalitas dengan model P-Plot juga merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila tidak menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model P-Plot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model P-Plot menghasilkan titik-titik mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

c. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-smirnov test merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika nilai Signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai Signifikansi < 0.05 , maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60729794
Most Extreme Differences	Absolute	.331
	Positive	.173
	Negative	-.331
Test Statistic		.331
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* diketahui nilai sigifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Uji multikolonieritas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients di bawah ini:

Tabel 8
Coefficients^a

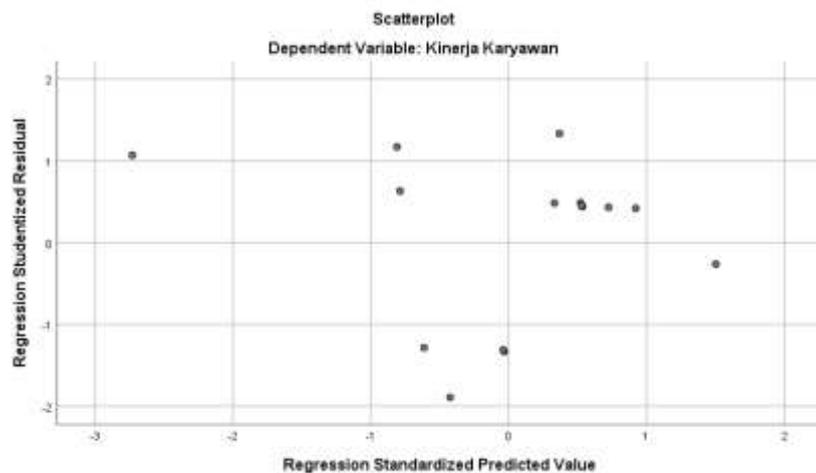
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.152	4.126		5.368	.000		
	Kepemimpinan	.025	.220	.038	.115	.910	.747	1.339
	Lingkungan Kerja	.024	.152	.053	.160	.875	.747	1.339

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance $X_1 > 0,100$ yaitu $0,747 > 0,100$., Nilai tolerance $X_2 > 0,100$ yaitu $0,747 > 0,100$., Kemudian Nilai VIF $X_1 < 10,00$ yaitu $1,339 < 10,00$., Nilai VIF $X_2 < 10,00$ yaitu $1,339 < 10,00$. Maka dari nilai tolerance dan nilai VIF ini Tidak Terjadi Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot di bawah ini:



Gambar 4. Scatterplot regression

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik di atas tidak bergelombang, melebar dan menyempit dan titik berada di atas dan dibawah angka 0 (menyebar) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji t Parsial

Uji t parsial merupakan pengujian dua atau lebih variabel X terhadap Y secara parsial (sendiri). Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai sig $< 0,05$ maka artinya variabel independent (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berikut ini adalah hasil Uji t parsial yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasil Uji t parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Uji t Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	22.152	4.126		5.368	.000
	Kepemimpinan	.025	.220	.038	.115	.910
	Lingkungan Kerja	.024	.152	.053	.160	.875

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel (X_1) yaitu $0,910 > 0,05$ maka artinya variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) kemudian variabel (X_2) dengan nilai sig nya yaitu $0,875 > 0,05$ maka artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F Simultan

Pengujian secara simultan atau Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai sig $< 0,05$ artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel uji ANOVA berikut ini:

Tabel 10
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.232	2	.116	.039	.962 ^b
	Residual	36.168	12	3.014		
	Total	36.400	14			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai sig $> 0,05$ yaitu $0,962 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Lingkungan Kerja) secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga dengan koefisien penentu. Hasil koefisien determinasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11
Uji R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.080 ^a	.006	-.159	1.736

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Dari tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.006 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 (Kepemimpinan) dan X_2 (Lingkungan Kerja) secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 0,6%.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 diperoleh nilai sig nya yaitu $0,910 > 0,05$ maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), untuk variabel X2 diperoleh nilai sig nya yaitu $0,875 > 0,05$ maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X2 (Lingkungan Kerja) juga tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil Uji F ANOVA (Uji simultan) variabel X1 dan X2 diperoleh nilai sig nya yaitu $0,962 > 0,05$ maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, Zanafa, Pekanbaru.
- Anderson, Jefri. 2017. *Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Jember.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aritonang, R, Lebin R. 2017. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Ghalia.
- As'ad, M. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas. Indonesia.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Budianto, A. Aji Tri & Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBUDistribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*/Vol. 3, No.1.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Standar akademik dan Kompetensi Konselor.
- Depdiknas. 2013. *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, PT. Indeks, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dian (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Vol 2, No 2 (2018). Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Ellyzar, Nova. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*. Vol. 1, No. 37.
- Hannani, Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02.
- Hasan, M. Iqbal. 2013. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Askara. Jakarta.
- Hersey, Paul. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini and Saroyini, P. 2020. The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4(6): 29-37
- Lensufie, Tikno. 2013. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, Jakarta: Erlangga group.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mathis. 2014. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prestasi. Pustaka.
- Miftah Thoha. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*: PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta
- Mondy, R.W., R.M. Noe, S.R. Premeaux. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Prentice Hall, 2002.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayitno. 2015. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom

- Rikantika, R. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) (*Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2016. *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, 2014, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sibirian (2021) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, Vol. 2 No. 5, 2021 e-ISSN. 2723-0112. Universitas Sam Ratulangi
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Supriyadi H., Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No.7.
- Suranto dan Lestari, Ety Puji. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 10, Nomor 2, September 2014, 148-160.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Widjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Penebar Swadaya Group.
- Yuan (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259.