

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 92 responden yang merupakan bagian dari karyawan PT.ZYX sebagai subjek penelitian. Selain itu, karakteristik responden mencakup usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, masa kerja, dan status kerja. Pada status kerja dibedakan menjadi PNS dan Non-PNS kategori PNS meliputi kepala dinas, sekretaris, kepala bidang, kepala sub bagian, dan staff ahli. Sedangkan Non-PNS meliputi staff pendamping ahli. Survei pada penelitian ini dilakukan secara menyebar kuisiener melalui luring/*offline* kepada Karyawan PT. ZYX.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisiener, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan Usia:

Tabel 4. 1 *Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
< 20 Tahun	1	1%
20-29 Tahun	19	21%
30-39 Tahun	39	42%
40-50 Tahun	33	36%
Jumlah	92	100%

Sumber: *Hasil Olahan peneliti, 2024*

Berdasarkan data pada tabel rentang usia tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai PT. ZYX memiliki rentang usia 30-39 tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 42% dari keseluruhan sampel. Lalu, pegawai dengan usia <20 tahun memiliki jumlah 1 orang atau 1%, pegawai dengan rentang usia 20-29

tahun memiliki jumlah sebanyak 19 orang atau 21%, dan pegawai dengan rentang usia 40-50 tahun memiliki jumlah sebanyak 33 orang atau sebesar 36%. Pada rentang usia 30-39 tahun paling banyak dengan 39 orang dan sebesar 42% dikarenakan di rentang usia segitu mayoritas karyawan yang sudah senior yang sudah lama bekerja di PT. ZYX. Pada usia tersebut karyawan memiliki kematangan profesional dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjadi sangat produktif.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuisisioner, berikut adalah tabel yang menunjukkan usia responden yang dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA	20	22%
Diploma	8	9%
Sarjana	64	70%
Jumlah	92	100%

Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas karyawan PT. ZYX telah menyelesaikan pendidikan tinggi dengan tingkat pendidikan terakhir pada tingkat Sarjana, yakni sebanyak 64 orang atau mencapai 70% dari total sampel, pada tingkat pendidikan SMA memiliki jumlah sebanyak 20 orang atau sebesar 22%, dan pada tingkat pendidikan Diploma memiliki jumlah sebanyak 8 orang atau sebesar 9%. Terlihat pada pendidikan terakhir kategori sarjana paling banyak dengan 64 orang dan sebesar 70% dikarenakan lulusan sarjana memiliki peluang karir yang lebih baik dibanding lulusan SMA dan Diploma. Serta regulasi dan standar pendidikan yang mengharuskan tenaga kerja memiliki kualifikasi tertentu turut mendorong peningkatan jumlah lulusan sarjana.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 3 *Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	57	62%
Wanita	35	38%
Jumlah	92	100%

Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data tersebut, melibatkan 92 responden secara keseluruhan, dapat ditarik kesimpulan bahwa 57 karyawan atau sebesar 62% dari total sampel merupakan responden berjenis kelamin Pria. Sementara itu, terdapat 35 karyawan atau sebesar 38% dari total sampel merupakan responden berjenis kelamin Wanita. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di PT ZYX adalah Pria.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuisioner, berikut adalah tabel yang menunjukkan usia responden yang di kelompokkan berdasarkan masa kerja pada perusahaan.

Tabel 4. 4 *Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja*

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	8	8,7%
1-3 Tahun	19	20,7%

4-7 Tahun	10	10,9%
8-10 Tahun	14	15,2%
>10 Tahun	41	44,6%
Jumlah	92	100%

Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data tabel masa kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai PT. ZYX telah bekerja dalam jangka waktu lebih dari 10 tahun (> 10 Tahun) sebanyak 41 orang atau sebesar 44,6% dari total sampel. Terlihat pada kategori yang bekerja lebih dari 10 tahun lebih banyak dengan 41 orang dan sebesar 44,6% dikarenakan mayoritas karyawan di PT. ZYX sudah senior dan memiliki pengalaman serta memiliki profesional yang tinggi dalam bekerja.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Berdasarkan data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuisioner, berikut adalah tabel yang menunjukkan berdasarkan status kerja responden.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja.

Status Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Kepala Dinas	1	1,1%
Sekretaris	1	1,1%
Kepala Bidang	3	3,3%
Kepala Sub Bagian	10	10,9%
Staff Ahli	12	13,0%
Staff Pendamping Ahli	65	70,7%
Jumlah	92	100%

Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat di kategorikan menjadi 2 yaitu PNS dan Non-PNS. Untuk kategori PNS terdapat Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, dan Staff Ahli, dan untuk staff ahli hanya berjumlah 12 orang. Mayoritas pada tabel ini adalah staff pendamping ahli yang sebagai Non-PNS dengan 65 orang dan sebesar 70,7% dikarnakan rekrutmen dan pengangkatan PNS memerlukan anggaran yang cukup besar, termasuk untuk gaji, tunjangan, dan jaminan lainnya. Mengangkat pegawai Non-PNS menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan anggaran.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif melibatkan beberapa parameter seperti standar deviasi (*Std. deviation*), rata-rata (*mean*), nilai maksimum (*maximum*), dan nilai minimum (*minimum*). Standar deviasi digunakan untuk menggambarkan tingkat variasi atau sebaran jawaban, sementara rata-rata (*mean*) memberikan nilai tengah dari seluruh tanggapan responden.

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X_1)

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
GK1	3.30	3	4	0.463
GK2	3.39	3	4	0.491
GK3	3.36	3	4	0.482
GK4	3.37	3	4	0.485
GK5	3.39	3	4	0.491
GK6	3.48	3	4	0.502
GK7	3.38	3	4	0.488
GK8	3.41	3	4	0.495

Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data tersebut, menampilkan deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan memiliki deviasi yang tidak mendekati 0 (nol) dimana untuk GK1 sebesar 0.463, GK2 sebesar 0.491, GK3 sebesar 0.482, GK4 sebesar 0.485, GK5 sebesar 0.491, GK6 sebesar 0.502, GK7 sebesar 0.488, dan GK8 sebesar 0.495. hasil ini dapat dinyatakan bahwa respon yang diberikan para responden untuk variabel gaya kepemimpinan adalah dengan nilai minimum 3 dan nilai maximum 4

Pada mean atau nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat memiliki nilai sebesar 3.30 untuk item indikator GK1, 3.39 untuk GK2, sebesar 3.36 untuk GK3, lalu sebesar 3.37 untuk GK4, nilai sebesar 3.39 untuk GK5, kemudian sebesar 3.48 untuk GK6, sebesar 3.38 untuk GK7, dan nilai sebesar 3.41 untuk GK 8. Hasil ini menunjukan bahwa ada banyak responden yang memilih menjawab 3 dan 4 yang artinya banyak responden yang cenderung setuju dan sangat setuju dengan adanya gaya kepemimpinan.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

	Mean	Min	Max	Standard Deviation
LK1	3.28	3	4	0.499
LK2	3.34	3	4	0.475
LK3	3.38	3	4	0.488
LK4	3.41	3	4	0.495
LK5	3.35	3	4	0.479
LK6	3.46	3	4	0.501
LK7	3.30	3	4	0.463
LK8	3.40	3	4	0.493

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data tersebut, terlihat pada variabel lingkungan kerja memiliki standard deviasi yang signifikan dan tidak mendekati nol yaitu untuk item indikator LK1 sebesar 0.499, LK2 sebesar 0.475, LK3 sebesar 0.488, LK4 sebesar 0.495, LK5 sebesar 0.479, LK6 sebesar 0.501, LK7 sebesar 0.463, dan LK8 sebesar 0.493. hasil ini dapat dinyatakan bahwa respon yang diberikan para responden untuk variabel lingkungan kerja adalah dengan nilai minimum 3 dan nilai maximum 4.

Pada mean atau nilai rata-rata variabel lingkungan kerja dapat dilihat memiliki nilai sebesar 3.28 untuk item indikator LK1, 3.34 untuk LK2, sebesar 3.38 untuk LK3, lalu sebesar 3.41 untuk LK4, nilai sebesar 3.35 untuk LK5, kemudian sebesar 3.46 untuk LK6, sebesar 3.30 untuk LK7, dan nilai sebesar 3.40 untuk LK8. Hasil ini menunjukan bahwa ada banyak responden yang memilih menjawab 3 dan 4 yang artinya banyak responden yang cenderung setuju dan sangat setuju dengan adanya lingkungan kerja yang sehat.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

	Mean	Min	Max	Standartd Deviation
KK1	3.34	3	4	0.475
KK2	3.32	3	4	0.467
KK3	3.39	2	4	0.534
KK4	3.42	3	4	0.497
KK5	3.48	3	4	0.502
KK6	3.46	3	4	0.501
KK7	3.39	3	4	0.491
KK8	3.43	2	4	0.520
KK9	3.40	3	4	0.493
KK10	3.39	3	4	0.491

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data tersebut, menampilkan deskriptif pada variabel kinerja karyawan memiliki deviasi yang tidak mendekati 0 (nol) dimana untuk KK1 sebesar 0.475, KK2 sebesar 0.467, KK3 sebesar 0.534, KK4 sebesar 0.497, KK5 sebesar 0.502, KK6 sebesar 0.501, KK7 sebesar 0.491, KK8 sebesar 0.520, KK9 sebesar 0.493, dan KK10 sebesar 0.491 hasil ini dapat dinyatakan bahwa respon yang diberikan para responden untuk variabel kinerja karyawan adalah dengan nilai minimum 2 dan 3, lalu nilai maximum 4.

Pada mean atau nilai rata-rata variabel kinerja karyawan dapat dilihat memiliki nilai sebesar 3.34 untuk item indikator KK1, 3.32 untuk KK2, sebesar 3.39 untuk KK3, lalu sebesar 3.42 untuk KK4, nilai sebesar 3.48 untuk KK5, kemudian sebesar 3.46 untuk KK6, sebesar 3.39 untuk KK7, nilai sebesar 3.43 untuk KK8, lalu sebesar 3.40 untuk KK9, dan sebesar 3.39 pada KK10. Hasil ini menunjukkan bahwa ada banyak responden yang memilih menjawab 3 dan 4 yang artinya banyak responden yang cenderung setuju dan sangat setuju dengan adanya kinerja karyawan yang baik.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, metode *bivariate pearson* untuk menilai validitas data dengan mengevaluasi korelasi antara setiap pernyataan dengan nilai total keseluruhan. Validitas uji dianggap terpenuhi jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Nilai r tabel didapatkan melihat signifikansi statistik pada derajat kebebasan (df) = $N-2$ ($92 - 2 = 90$) pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 yang menghasilkan nilai r -tabel adalah 0,205. Perhitungan koefisien korelasi didasarkan pada hasil r -hitung yang dihasilkan dari seluruh pernyataan yang ada.

Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap 92 responden:

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pada saat melakukan uji validitas gaya kepemimpinan, data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada 92 responden menggunakan penyebaran

kuesioner luring/offline. Berikut hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap 8 item pernyataan:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X_1)	GK1	0,645	0,205	VALID
	GK2	0,669	0,205	VALID
	GK3	0,436	0,205	VALID
	GK4	0,472	0,205	VALID
	GK5	0,514	0,205	VALID
	GK6	0,657	0,205	VALID
	GK7	0,683	0,205	VALID
	GK8	0,652	0,205	VALID

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki 8 item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel. Keseluruhan item memiliki koefisien rhitung $>$ rtabel (0,205), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel gaya kepemimpinan dikatakan valid.

Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator berorientasi pada tugas menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,683 $>$ 0,205 hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan GK7. Pernyataan GK7 menyatakan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan seorang pemimpin yang memperhatikan pada pencapaian hasil yang diperlukan dengan target atau waktu tertentu. Sehingga, para karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Pada saat melakukan uji validitas lingkungan kerja, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 92 responden menggunakan penyebaran kuesioner luring/*offline*. Berikut hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap 8 item pernyataan:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	LK1	0,657	0,205	VALID
	LK2	0,570	0,205	VALID
	LK3	0,608	0,205	VALID
	LK4	0,582	0,205	VALID
	LK5	0,557	0,205	VALID
	LK6	0,510	0,205	VALID
	LK7	0,552	0,205	VALID
	LK8	0,574	0,205	VALID

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki 8 item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel. Keseluruhan item memiliki koefisien rhitung > rtabel (0,205), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator hubungan kerja setingkat menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar $0,657 > 0,205$. Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan LK1. Pernyataan LK1 menyatakan bahwa karyawan nyaman bekerja dengan rekan kerja sebaya (setingkat), sehingga menjadi faktor pendukung terjadinya kerjasama tim yang baik.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pada saat melakukan uji validitas kinerja karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 92 responden menggunakan penyebaran kuesioner luring/offline. Berikut hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) terhadap 10 item pernyataan:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,618	0,205	VALID
	KK2	0,700	0,205	VALID
	KK3	0,695	0,205	VALID
	KK4	0,687	0,205	VALID
	KK5	0,568	0,205	VALID
	KK6	0,562	0,205	VALID
	KK7	0,590	0,205	VALID
	KK8	0,435	0,205	VALID
	KK9	0,580	0,205	VALID
	KK10	0,545	0,205	VALID

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki 10 item pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel. Keseluruhan item memiliki koefisien rhitung > rtabel (0,205), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan dikatakan valid.

Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator kualitas kerja menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar $0,700 > 0,205$. Hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan KK2. Pernyataan KK2 menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dan teliti.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas melibatkan seluruh sampel data yang terdiri dari 92 reponden dengan menggunakan penyebaran survei kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan menilai pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan dapat dianggap sebagai pernyataan yang dapat diandalkan atau reliabel. Keputusan mengenai reliabilitas pernyataan bergantung pada kriteria tertentu yang memerlukan pengujian kembali. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60, maka pernyataan tersebut dianggap reliabel. Namun apabila, nilai *Cronbach's alpha* < 0,60, maka pernyataan tersebut dianggap tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas menggunakan perangkat lunak SPSS 23:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	<i>Keterangan</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,734	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,713	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, menyatakan bahwa variabel yang terdapat pada penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan memiliki 0,734 > 0,60, lingkungan kerja memiliki nilai 0,713 > 0,60, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,799 > 0,60. Sehingga, dapat diartikan bahwa variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel dikarenakan *Cronbach's Alpha* > 0,60 dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan sampel terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini memakai metode *kolmogorov-smirnov* dalam perangkat

lunak SPSS. Keputusan tentang normalitas data diambil berdasarkan kriteria berikut:

1. Apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal
2. Namun, jika nilai signifikan $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogoro-smirnov*:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81287667
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.057
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, hasil nilai kolmogorov-smirnov adalah sebesar 0,089, lebih besar daripada tingkat kesalahan yang telah ditentukan, yaitu $> 0,05$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui atau mengevaluasi keberadaan multikolinearitas dalam model regresi, dapat dianalisis melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* untuk menilai tingkat kemampuan suatu variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel independen lainnya.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,516	1,939	Tidak terdapat multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,516	1,939	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) menghasilkan nilai tolerance sebesar $0,516 > 0,10$ dan nilai VIF $1,939 < 10,00$. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen dalam model regresi.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Park Test

Model		Sig.
	Gaya Kepemimpinan	.615
	Lingkungan Kerja	.620

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi $0,615 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai $0,620 > 0,05$. Maka, dapat ditentukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi berganda untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) memengaruhi kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil olah data telah disajikan pada tabel dibawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.585	2.486		1.844	.068
	GK	.824	.116	.640	7.095	.000
	LK	.264	.119	.200	2.218	.029

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.16, hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 4,585 + 0,824 (X_1) + 0,264 (X_2)$

Penjelasan persamaan diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 4,585, yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan dalam variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap 4,585.
2. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,824, dapat diartikan setiap kenaikan 1% dalam gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan sebesar 82,4% dalam kinerja karyawan (Y), dengan dugaan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_2) adalah 0,264, mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1% dalam lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan 26,4% dalam kinerja karyawan (Y), dengan dugaan variabel lainnya tidak terjadi perubahan.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel terikat dapat diartikan oleh variabel bebas, yang tercermin dalam koefisien determinasi,

antara 0 hingga 1. Penelitian ini, menggunakan *adjusted R-square* sebagai indikator kualitas model regresi. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,792 ^a	.627	0,619

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai *adjusted R-square* sebesar 0,619 atau setara 61,9% diartikan sebagai kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9%, sementara sisanya, sekitar 39,4% terpengaruh oleh variabel lain yang tidak ada pada kerangka penelitian ini.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan dalam mengevaluasi sejauh mana variabel bebas, seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, mempengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Pada uji F, apabila nilai signifikansi (*sig*) < 0,05 dan nilai F hitung > nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sebaliknya, nilai signifikansi (*sig*) > 0,05 dan nilai F hitung < nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	74.825	.000 ^b

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.18, F hitung sebesar 74.825 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. F hitung $>$ nilai F tabel, yang sebesar 3.95. Nilai F tabel digunakan sebagai patokan untuk menentukan signifikansi uji F. perhitungan nilai F tabel didasarkan pada derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai berikut: $df_1 = n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$, dan jumlah variabel bagi satu, sehingga $df_2 = k - 1 = 2 - 1 = 1$. Dengan demikian, nilai F tabel adalah 3,95.

oleh karena itu, dapat diringkas variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji yang telah dilaksanakan, dapat dirincikan bahwa model regresi linear berganda yang telah dibuat adalah layak dan diteruskan ke uji hipotesis secara parsial.

3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T digunakan dalam mengevaluasi sejauh mana dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada pelaksanaan uji ini, ada kriteria pengambilan keputusan, yakni nilai signifikansi ($sig < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel bebas secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, nilai signifikansi ($sig > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel bebas secara parsial dianggap tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji parsial yang perlu dievaluasi.

Tabel 4. 19 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.585	2.486		1.844	.068
	GK	.824	.116	.640	7.095	.000
	LK	.264	.119	.200	2.218	.029

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sama halnya, variabel lingkungan kerja (X_2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig $0,029 < 0,05$.

Untuk menentukan t tabel, dilakukan perhitungan rumus (df) yaitu $N - 2 = 92 - 2 = 90$. Jadi, nilai t tabel untuk derajat kebebasan 90 pada tingkat signifikansi adalah 0,025 adalah 1,986. Merujuk pada hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel, dapat diartikan kedua variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan memiliki signifikansi tinggi. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dengan nilai t-hitung sebesar $7,095 > 1,986$, dan sig $0,000 < 0,050$.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) juga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi yang cukup besar. Sehingga, hipotesis nol (H_0) ditolak dengan nilai t-hitung sebesar $2,218 > 1,986$ dan sig $0,029 < 0,050$.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hipotesis satu yang telah dilakukan, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ZYX. Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merujuk pada sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif biasanya mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya, mendorong mereka untuk menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Selain itu, seorang pemimpin yang baik memiliki kemampuan luar biasa dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Pemimpin seperti ini juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi dan menciptakan hal-hal baru. semua ini tentu saja hanya dapat terwujud jika ada komunikasi yang efektif dan terbuka antara pemimpin dan karyawan. Komunikasi yang baik menjadi dasar bagi terjalinnya hubungan yang positif di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketika lingkungan kerja menciptakan suasana yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada prestasi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan terlibat dalam lingkungan tersebut. Mereka merasa memiliki kebebasan untuk berkontribusi, berbagi ide, dan mengambil inisiatif yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif. Selain itu, lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, mendukung inovasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif juga dapat membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif bukan hanya menciptakan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, tetapi juga merupakan faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Maka keputusannya adalah H_1 diterima, sehingga hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Hartadi, (2023) yang membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan oleh Herfianti & Kurnia Nengsih, (2023) juga membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hipotesis dua yang telah dilakukan, dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ZYX. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja anggota timnya secara positif. Secara khusus, gaya kepemimpinan yang menginspirasi, membimbing, dan mendukung karyawan

cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi. Ketika seorang pemimpin memberikan arahan yang jelas, memberikan inspirasi, dan memberikan dukungan kepada karyawan, ini menciptakan rasa kepercayaan, kepuasan, dan keterlibatan yang tinggi di antara anggota tim.

Selain itu, pemimpin yang efektif juga mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan preferensi individu karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Alasan yang jelas atas pengaruh ini adalah bahwa gaya kepemimpinan yang baik membentuk budaya kerja yang positif, menciptakan kesejahteraan psikologis, mempromosikan kolaborasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya merupakan atribut pribadi dari seorang pemimpin, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Jika dilihat melalui hasil analisis statistik deskriptif, bahwa indikator berpartisipasi merupakan aspek gaya kepemimpinan yang paling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat persetujuan karyawan di PT. ZYX menunjukkan angka yang tinggi pada indikator berpartisipasi. Indikator tersebut memiliki peran yang penting untuk tercapainya kinerja karyawan yang baik. Pada indikator berpartisipasi dengan pernyataan bahwa pemimpin mendorong kolaborasi dan diskusi terbuka dalam tim. Dengan adanya komunikasi dalam tim yang baik, secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap karyawan agar lebih aktif dalam komunikasi dalam tim.

Maka keputusannya adalah H_2 diterima, sehingga hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Wokas et al., (2022) yang membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan oleh Azhar Maulana, (2023) juga membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hipotesis tiga yang telah dilakukan, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ZYX. Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk berkembang, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaan mereka. Ketika lingkungan kerja menawarkan dukungan, umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga menciptakan suasana yang inklusif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan dihormati oleh rekan kerja dan pimpinan. Hal ini menciptakan kesejahteraan psikologis yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Alasan konkrit atas pengaruh ini adalah bahwa lingkungan kerja yang positif memfasilitasi kolaborasi yang efektif, meningkatkan resiliensi dan kreativitas karyawan, serta mengurangi stres dan ketegangan yang dapat menghambat kinerja. Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Jika dilihat melalui hasil statistik deskriptif, bahwa indikator hubungan antara atasan dengan karyawan merupakan aspek lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat persetujuan karyawan di PT. ZYX menunjukkan angka yang tinggi pada indikator hubungan antar atasan dengan karyawan. Indikator tersebut memiliki peran penting untuk tercapainya kinerja karyawan. Pada indikator hubungan antar atasan dengan karyawan dengan pernyataan bahwa atasan memberikan arahan yang jelas dan membantu dalam mengatasi tantangan kerja. Dengan hal ini hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik dalam bekerja. Secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap para karyawan agar lebih baik dalam bekerja.

Maka keputusannya adalah H_3 diterima, sehingga hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya B. Putra & Pasaribu, (2022) yang membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama di kemukakan oleh Dhiva Ayu Arzrial Azzha et al., (2023) juga membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

