



# 7.48%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 JUL 2024, 11:00 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.21%    ● CHANGED TEXT 7.27%    ● QUOTES 0.02%

## Report #22030887

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Di era globalisasi, kinerja karyawan di suatu perusahaan atau instansi harus melakukan penyesuaian secepat mungkin karena korelasi persaingan global. Perusahaan dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia guna dapat berkembang di era persaingan yang ketat yaitu globalisasi. Perkembangan globalisasi penting bagi karyawan guna meningkatkan kemampuan mereka guna berinovasi, beradaptasi, dan berkolaborasi. di era yang selalu berkembang ini Aparatur pemerintah di dorong guna selalu bekerja secara profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam menjalankan tugas pemerintahan serta meningkatkan kinerja karyawan. (Kosdianti & Sunardi, 2021). Di era globalisasi yang tinggi, Sumber Daya Manusia (SDM) di antara modal utama organisasi guna berkembang lebih maju. Organisasi di dalam suatu perusahaan/instansi perlu guna mengembangkan karyawannya menjadi bersemangat dalam bekerja dan menjadikan individu yang berkualitas agar bisa berhasil dalam tujuan organisasi. Pengembangan SDM ialah suatu proses yang berkelanjutan, yang melibatkan berbagai strategi dan kegiatan membantu dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan disposisi anggota staf. Hal ini dapat dicapai dengan beberapa metode, seperti pelatihan dan pengembangan, pembinaan karyawan, pengakuan dan penghargaan, serta berbagai kegiatan lainnya. (Nanna et al., 2023). 108 Setiap orang mempunyai tanggung jawab guna bekerja di suatu perusahaan. Jika setiap pekerja berdedikasi, berupaya keras,



dan menerima tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu berkontribusi dengan perluasan bisnis mereka. Ketika setiap pekerja mengambil tanggung jawab atas tugasnya, melakukan yang terbaik, dan memberikan hasil terbaik, tempat kerja menjadi lebih efisien dan produktif serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Budaya suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan kinerja yang baik. (Kurniawati et al., 2024). Kinerja dalam pekerjaan, disebut juga kinerja nyata atau prestasi kerja, ialah sesuatu yang telah dicapai oleh seorang individu. Istilah lain dari kinerja ialah pegawai yang mempertanggungjawabkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dan efisien. Peningkatan produktivitas, kualitas barang dan jasa yang lebih baik, dan profitabilitas organisasi yang lebih tinggi hanyalah beberapa keuntungan yang didapat dari staf yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha mendorong kinerja karyawan yang baik dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak, memberikan umpan balik dan saran yang bermanfaat guna perbaikan. (Uli & Suherman, 2024). Kinerja karyawan pemimpin dapat dikorelasii oleh gaya kepemimpinan suatu organisasi. Keduanya saling berhubungan guna meningkatkan produktivitas SDM. Ketika pemimpin di suatu organisasi melakukan peran gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan mempunyai dorongan kinerja yang lebih baik guna tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif dapat

menginspirasi anggota tim guna bekerja keras dan antusias serta dapat membangun suasana kerja yang positif. (Kurniawati et al., 2024). 2

Dengan menampilkan sikap dan perilaku kepada anggota organisasi lainnya, seorang pemimpin dapat menggambarkan perilaku kelompoknya. Mendorong perubahan besar pada aktivitas organisasi dikorelasii secara positif oleh kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin harus memiliki ciri khas dalam memimpin organisasi guna mendorong semangat kinerja para karyawannya serta dapat mengarahkan pekerja ke arah tujuan perusahaan yang ditetapkan. Banyak ciri penting yang termasuk dalam gaya kepemimpinan yang efektif. Memotivasi dan menginspirasi anggota staf guna bekerja dengan semangat dan komitmen ialah keterampilan penting bagi seorang pemimpin. Memberikan contoh yang baik dan memberikan instruksi yang jelas kepada anggota staf ialah kualitas penting dari seorang pemimpin. (Azhar Maulana, 2023). Tempat kerja ialah elemen lain yang mungkin berkorelasi pada produktivitas pekerja. Koneksi di tempat kerja memiliki kekuatan guna menyatukan individu dalam lingkungan kerja yang produktif. Dengan begitu, suatu lingkungan kerja harus di jaga agar tetap kondusif supaya karyawan merasakan kenyamanan saat berada di ruangan serta besemangat guna menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika Semangat kerja karyawan mungkin menurun dalam situasi kerja yang tidak menguntungkan karena kurangnya hubungan yang harmonis diantara lingkungan kerjanya. Menjaga tempat kerja tetap rapi dan terorganisir

serta memastikan keselamatan pekerja saat mereka melakukan pekerjaannya ialah komponen penting dari lingkungan kerja yang positif. Kinerja meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung. Guna meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi SDM secara keseluruhan, organisasi harus memastikan bahwa ruang kerja mereka aman, nyaman, higienis, rapi, ramah, dan universal. (H.A et al., 2023). Kinerja seorang karyawan mungkin juga dikorelasii oleh tempat kerjanya. Mengingat kondisi kerja para pekerja berkorelasi langsung pada mereka. Karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugas mereka dalam hal ini, oleh karena itu suasana kerja ialah seperti ini. Orang mungkin mengatakan bahwa ruangan tersebut berfungsi dengan baik berdasarkan kondisinya. Seperti memperlihatkan meja kerja yang tidak berantakan, penaruhan dokumen yang teratata rapih, ruang kerja yang tidak terlalu sempit, penerangan ruangan dan suhu ruangan yang membuat nyaman para karyawan bekerja. Kinerja karyawan dikorelasii secara positif oleh lingkungan kerja yang positif dan dikorelasii secara buruk oleh lingkungan kerja yang buruk. (Hendratmoko, Christiawan Hermawan, 2022). Gaya kepemimpinan mempunyai korelasi menguntungkan yang besar dengan kinerja pekerja, menurut studi Zabady & Ainul Hidayati (2024). Sebuah studi oleh H.A. dkk. (2023) menyatakan bahwa Kinerja staf dikorelasii secara baik dan signifikan oleh gaya kepemimpinan seperti itu. Kinerja staf terbukti dikorelasii secara signifikan dan menguntungkan oleh gaya pemimpin oleh

Souisa dkk. pada tahun 2023. Kiinerja karryawan sedikit dikorelasii oleh gaya pemimpin, menurut studi(Wokas et al., 2022). Pengaturan tempat kerja mempunyai korelasi yang baik dan cukup besar dengan kiinerja karryawan, menurut studi(Amellia & M. A, 2024). Menurut penelitian, faktor tempat kerja berkorelasi signifikan dengan kiinerja karryawan (Kurniawati et al., 2024); namun demikian, H.A. dkk. (2023) menemukan korelasi yang kecil namun signifikan. Studilebih lanjut diperlukan karena studiini menunjukkan korelasi lingkungann kerjaa dengan kiinerja karryawan dan gaya kepemimpinan. Sebuah organisasi pemerintah daerah bernama PT. ZYX ialahBadan Usaha Milik Daerah (BUMD) berbasis di Tangsel yang menyediakan layanan informasi sektor 3 ketenagakerjaan. Mereka beroperasi dengan memantau dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan terkait ketenagakerjaan, seperti peraturan ketenagakerjaan, program pelatihan, pengawasan kondisi kerja, dan pembangunan keterampilan tenaga kerja. PT. ZYX memiliki standar tinggi guna kinerja staf. Peningkatan produktivitas akan memungkinkan bisnis guna bersaing dengan sukses dalam skala global, terutama jika lebih banyak orang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. (Riski, 2023). Guna mengetahui permasalahan atau fenomena yang terjadi di instansi tersebut. Peneliti melakukan wawancara langsung ke kepala sub bagian yang ada di instansi guna mengetahui kondisi yang terjadi didalamnya. Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian. Gaya kepemimpinan yang terjadi secara umum

bersifat fleksibel dengan para karyawan, namun tentunya tidak semua karyawan merasa cocok dengan kepemimpinan fleksibel yang diterapkan. **111** Hal tersebut menjadi permasalahan pada PT. ZYX, karena terdapat karyawan yang merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel. Hal tersebut, berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan, yang diakibatkan oleh karyawan merasa seringnya terjadi komunikasi yang tidak baik antara perintah yang diberikan oleh atasan dengan pemahaman yang diterima oleh karyawan. Komunikasi yang terjalin antar karyawan pada PT. ZYX juga berjalan kurang baik. Sehingga, lingkungan kerja yang terjadi di perusahaan kurang kondusif. Lingkungan yang buruk tentunya berkorelasi kepada kinerja karyawan. Komunikasi antar rekan kerja menyebabkan situasi kerja antar karyawan tidak baik. Kesimpulan pada wawancara di atas. Peneliti melihat adanya permasalahan yang dialami oleh PT. ZYX. Dimana Gaya Kepemimpinan yang fleksibel dapat membuat kinerja karyawan menurun karena adanya ketidakjelasan peran gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang menyebabkan karyawan tidak memahami harapan pemimpin ketika gaya kepemimpinannya selalu berubah-ubah. Meskipun Gaya kepemimpinan fleksibel dianggap efektif oleh sebagian pemimpin, kenyataannya tidak semua karyawan merasa cocok dengan gaya kepemimpinan ini. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian yang jelas dengan kebutuhan individu dan organisasi dalam aspek gaya kepemimpinan. Dengan adanya gaya pemimpin yang selalu berubah-ubah membuat karyawan merasa cemas atau khawatir karena ketidakpastian dalam ekspektasi dan arahan yang membuat menurunnya kinerja. Kinerja karyawan bisa menurun dengan adanya gaya kepemimpinan yang fleksibel. Karyawan tidak mendapatkan peran gaya kepemimpinan yang jelas dari pemimpinnya, memimpin dikarenakan karyawannya, perilaku pemimpin selalu berubah-ubah dalam hal ini membuat para karyawan merasakan kekhawatiran guna kasih saran/pendapat ke pemimpin. Dengan hal ini karyawan menjadi sangat pasif dan kurangnya dorongan motivasi dari pemimpin guna meningkatkan kualitas kinerja mereka. Turunnya kinerja juga bisa terjadi karena lingkungan kerjanya. Kinerja yang buruk terjadi ketika ada gangguan

komunikasi antar staf. Ini ialah tempat kerja virtual yang ramah di mana karyawan dapat berinteraksi melalui komunikasi. Apabila kenyamanan tidak dirasakan oleh karyawan, maka berkorelasi pada penurunan kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah Elemen-elemen yang tercantum di atas menunjukkan adanya kekhawatiran. Rumusan masalahnya ialah: 4 1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungann kerjaa berkorelasi dengan Kinerja karryawan? 2. Apakah Gaya Kepemimpinan berkorelasi dengan Kinerja karryawan? 3. Apakah Lingkungann kerjaa berkorelasi dengan Kinerja karryawan? 1.3 Tujuan Penelitian Studi-studi ini bertujuan guna mencapai tujuan berikut: 1. mengetahui korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungann kerjaa dengan Kiinerja karryawan. 2. mengetahui korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karryawan. 3. mengetahui korelasi Lingkungann kerjaa dengan Kinerja karryawan. 1.4 Manfaat Penelitian Studi ini mempunyai manfaat teoritis dan praktis. 1. Manfaat Teoritis Studi ini menawarkan keuntungan dalam memberikan ringkasan guna studilebih lanjut yang mengamati variabel ini. 2. Manfaat Praktis Informasi dalam laporan ini mungkin membantu bisnis membuat rencana pengelolaan SDM. Hal ini juga berkontribusi dengan pengembangan gaya kepemimpinan dan lingkungann kerjaa yang meningkatkan kinerja. bahwa perusahaan mempunyai pilihan dalam cara menangani permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. 5 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Teori Kognitif Sosial Teori Pembelajaran Sosial (SLT) diciptakan oleh Albert Bandura pada tahun 1960-an. Pembelajaran terjadi dalam konteks sosial dengan interaksi dinamis antara manusia, lingkungan, dan perilaku, menurut pergeseran konseptual tahun 1986 menjadi SCT, lingkungan, dan perilaku. Salah satu aspek khas SCT ialah penekanannya pada peran korelasi sosial serta penguatan baik dari luar maupun dari dalam individu. SCT mengakui peran penting pengalaman masa lalu dalam membentuk perilaku seseorang, yang memengaruhi persepsi dengan penguatan, harapan, dan motivasi, serta menentukan kemungkinan individu guna terlibat dalam suatu perilaku dan alasan di balik keterlibatan tersebut. (Wayne W.LaMorte, 2022). Pengalaman masa lalu

juga dianggap sebagai faktor penentu yang memengaruhi sejauh mana individu akan mengadopsi perilaku tertentu. Selain itu, SCT juga mempertimbangkan peran lingkungan sosial dalam membentuk dan memodifikasi perilaku individu. Lingkungan sosial, termasuk keluarga, teman sebaya, dan budaya, memainkan peran penting dalam menyediakan model, norma, dan penguatan yang memkorelasii pilihan perilaku seseorang. Selain pengalaman dan lingkungan sosial, SCT juga menyoroti peran kognisi individu dalam proses pembelajaran dan pengembangan perilaku. Ini mencakup faktor-faktor seperti keyakinan diri, harapan, dan persepsi efikasi diri yang memengaruhi seberapa efektif individu dalam mengadopsi dan mempertahankan perilaku tertentu. Dalam konteks ini, SCT menekankan pentingnya proses kognitif dalam membentuk interaksi antara individu, lingkungan, dan perilaku. Melalui interaksi dinamis antara elemen sosial, kognitif, dan lingkungan, SCT menawarkan kerangka kerja lengkap guna memahami bagaimana orang belajar dan mengembangkan perilaku mereka. Pemahaman ini memiliki implikasi penting dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan, psikologi, dan pembangunan masyarakat, dengan memberikan wawasan yang berharga tentang proses pembelajaran dan mengubah perilaku sedemikian rupa sehingga membuat intervensi lebih berhasil dan bertahan lama. (Wayne W.LaMorte, 2022).

Gambar 2. 1 Teori Kognitif Sosial Sumber (syim mohammad, 2009) 6

Teori kognitif sosial, sebelumnya dikenal sebagai Teori Belajar Sosial, Sekitar tahun 1970-an dan 1980-an, Albert Bandura menciptakannya. Melalui berbagai eksperimen yang dilakukan, Bandura menemukan bahwa pembelajaran terjadi melalui proses observasi dengan aktivitas orang lain (Robinson & O'Leary- Kelly, 1998). Temuan ini menghasilkan empat pola langkah, seperti yang diuraikan oleh Bandura (1989) dan Wood & Bandura (1989), yaitu: 1.Perhatian, yaitu kemampuan guna memfokuskan perhatian pada lingkungan sekitar. 2.Retensi, yaitu kemampuan guna mengingat informasi atau pengalaman yang telah diamati atau dipelajari sebelumnya. 3.Reproduksi, yaitu kemampuan guna meniru atau melakukan kembali aktivitas atau perilaku yang telah diamati. 4.Motivasi, yaitu korelasi lingkungan yang memberikan

konsekuensi, baik penguatan maupun hukuman, yang dapat mengubah kemungkinan munculnya perilaku tersebut kembali. (Suparyanto dan Rosad, 2020). Teori kognitif sosial, yang sebelumnya dikenal sebagai Teori Belajar Sosial, ialah kerangka kerja yang penting dalam psikologi guna memahami bagaimana individu memperoleh dan memodifikasi perilaku mereka melalui proses observasi, peniruan, dan penguatan. Konsep ini telah menjadi landasan bagi berbagai studi dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, psikologi klinis, organisasi, dan komunikasi. Teori ini berguna dalam memberikan wawasan tentang mekanisme pembelajaran manusia dan menginformasikan penciptaan taktik intervensi yang berhasil karena teori ini menyoroti pentingnya faktor sosial dan kognitif. (Suparyanto dan Rosad, 2020). tradisi yang membentuk karakteristik unik suatu organisasi. Ini ialah dasar yang menggambarkan cara interaksi, kolaborasi, dan kerja sama antara para pekerja di dalam lingkungan kerja (Kurniasih, 2024). Budaya yang ada pada PT. ZYX dalam interaksi dengan anggotanya di saat melakukan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, konsultasi, penyuluhan, dan pengawasan dengan perusahaan-perusahaan di wilayah tersebut guna memastikan kepatuhan ketentuan ketenagakerjaan. Mereka juga berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka dengan mengkoordinasikan dengan Salah satu kontribusi utama dari Teori Kognitif Sosial ialah penekanannya pada peran agen individu dalam proses pembelajaran. Bandura menekankan bahwa individu tidak hanya menjadi pasif dalam menerima informasi dari lingkungannya, tetapi mereka juga aktif dalam memilih dan menginterpretasikan informasi tersebut. Hal ini menyoroti pentingnya proses kognitif, seperti perhatian, retensi, dan reproduksi, dalam pembentukan perilaku. Selain itu, teori ini juga mengakui peran penting penguatan sosial dalam membentuk dan mempertahankan perilaku individu. Penguatan sosial dapat berupa pujian, penghargaan, atau hukuman, yang dapat memengaruhi kecenderungan individu guna mengadopsi atau meninggalkan perilaku tertentu. Namun, sementara Teori Kognitif Sosial memberikan pemahaman yang kuat tentang proses pembelajaran, ada beberapa kritik dengannya. Salah satu kritik utama ialah bahwa teori ini

cenderung mengabaikan faktor-faktor internal individu, seperti motivasi intrinsik dan struktur kognitif yang lebih kompleks. Selain itu, beberapa studitelah 7 instansi terkait, seperti perusahaan, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat. 2.1.2 Kinerja Ketika seorang karyawan berkinerja, itu berarti dia telah menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan tertentu dalam melakukannya. Dalam Nabawi (2019), Syamsir mengartikan Kinerja dalam suatu organisasi mengacu pada jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utama dan operasionalnya sesuai dengan standar, SOP, kriteria, dan KPI yang telah ditetapkan. Kiinerja karryawan ialahhasil atau alur kerja yang dicapainya dengan menyelesaikan serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam urutan tertentu. Tujuan utamanya ialah guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri . (Bona, Jufri, Subhan Hayun, 2021). Kinerja pekerja diartikan sebagai tindakan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi kepada mereka. Sementara itu, kinerja perusahaan mengacu pada tingkat pencapaian hasil yang bertujuan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Basyit (2020), sebaliknya kinerja ialahpenjabaran kinerja, artinya struktur organisasi, gaya manajerial, atau pekerjaan karyawan. Hasil pekerjaan harus ditampilkan dengan menggunakan data nyata dan dikontraskan dengan tolok ukur yang telah ditentukan. (Hartadi, 2023). Indikator kinerja pekerja menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2017) antara lain: 1. Mutu pekerjaan 2. Jumlah pekerjaan 3. Wawasan kerja 4. Sinergi kelompok 5. Daya cipta 6. Pembaruan 7. Gagasan awal. (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023). Menurut Farisi Dkk., (2020) kinerja ialah sesuatu yang diberikan anggota staf guna mengukur tingkat kontribusi mereka dengan bisnis melalui layanan dan keluaran produk. Singkatnya, hasil pekerjaan yang secara signifikan selaras dengan tujuan perusahaan atau organisasi dianggap sebagai kinerja. Kualitas dan keberlanjutan suatu perusahaan sangat dikorelasi oleh kinerjanya, sebagaimana disebutkan. Kinerja ialahfaktor kunci yang memengaruhi kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Tingkat kinerja yang tinggi dapat membawa perusahaan menuju

pencapaian tujuan yang diinginkan, sementara kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.. Dengan mengelola kinerja dengan baik, Dalam pasar yang kompetitif, bisnis dapat tetap kompetitif dan mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Berikut ini ialah metrik guna mengukur kinerja karyawan: 8 a. Banyaknya pekerjaan b. Mutu pekerjaan c. Punctualitas d. Partisipasi e. Kapabilitas kolaborasi (Pamungkas & Rijanti, 2024). Lima ukuran kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Afandi (2018): 1. Kualitas Kerja ialah sejauh mana seorang pekerja melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dengan kemahiran. 2. Kuantitas Kerja ialah lamanya hari kerja dimana seorang pekerja bekerja; Kecepatan kerja setiap karyawan menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dilakukannya. 3. Memahami cara memenuhi kewajiban dengan organisasi ialah bagian dari tugas pekerjaan seseorang. 68 4. Kolaborasi mengacu pada kesediaan individu guna terlibat baik secara vertikal maupun horizontal dengan karyawan atau anggota staf lain, membantu meningkatkan produktivitas, baik di dalam maupun di luar tempat kerja. 5. Inisiatif, yaitu dorongan yang ditunjukkan karyawan guna menyelesaikan tugas dan mencari solusi permasalahan di tempat kerja tanpa menunggu arahan dari manajer atau mengambil kepemilikan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Rahmadani et al., 2023). Kinerja menurut Buil dkk. (2019), ialah kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan pegawai guna memenuhi tugasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Audernaert dkk. (2019), kinerja karyawan diartikan sebagai manifestasi yang sering dikaitkan dengan produktivitas, seperti output, efisiensi, dan efektivitas. Kinerja individu karyawan dapat diukur dengan menggunakan enam metrik, sebagaimana diuraikan oleh Sabuhari dkk. (2020): 1. Keunggulan pekerjaan 2. Kuantitas 3. Kepatuhan waktu 4. Efisiensi 5. Swadaya 6. Keterikatan kerja. (Azhar Maulana, 2023). 2.1.3 Gaya Kepemimpinan Kemampuan memkorelasii orang lain disebut sebagai gaya pemimpin, seperti karyawan. Dengan menggunakan komunikasi secara baik kepada karyawannya atau 9 bawahannya. Mampu menginspirasi orang-orang tersebut agar memahami, sadar, dan dengan sukarela mengikuti

arahan dari pemimpin. pemahaman tentang kepemimpinan ialah hal yang vital dalam konteks manajemen organisasi. kemampuan memimpin tidak hanya dilihat dari segi otoritas atau kekuasaan semata, tetapi juga dari kemampuan guna memotivasi, mengkorelasi, dan menginspirasi orang lain. Gaya kepemimpinan ini menjadi krusial dalam membentuk budaya organisasi dan menentukan tingkat kinerja serta keberhasilan sebuah tim atau perusahaan. Pemimpin dapat memodifikasi pendekatan mereka agar sesuai dengan skenario dan persyaratan tertentu dari tim atau organisasi yang mereka awasi dengan memiliki kesadaran menyeluruh tentang berbagai jenis kepemimpinan yang ada. Oleh karena itu, penting guna menganalisis karakteristik, kelebihan, dan kelemahan dari masing-masing gaya kepemimpinan guna mengoptimalkan efektivitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. (Tanjung et al., 2021). Edison dalam Nuraya (2019) elemen-elemen berikut diusulkan sebagai metrik guna menilai gaya kepemimpinan:  Pertahankan komunikasi yang efektif dan rencana yang jelas.  Memperhatikan anggota lain atau bawahan serta lingkungan sekitar  Memotivasi rekan kerja  Jaga kesatuan tim tetap utuh.  Menghargai variasi sudut pandang Cara seorang pemimpin bertindak, terutama dalam mengelola anggota timnya, tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Biasanya perilaku ini menjadi tren yang bisa dikenali. Konsep tentang gaya kepemimpinan seperti ini sering dianjurkan dalam posisi kepemimpinan yang lebih tinggi. Pemimpin perlu memiliki keterampilan guna memberikan wawasan, meningkatkan rasa bangga, dan memupuk sikap hormat serta kepercayaan dari anggota timnya. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu memahami kebutuhan dan kepribadian individu dalam timnya. Pemimpin yang efektif ialah mereka yang mampu mengembangkan hubungan yang kuat dengan anggota timnya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan produktif. Sadarilah bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok guna semua keadaan. Ketika keadaan dan tuntutan timnya berubah, pemimpin yang cerdas harus mampu mengubah pendekatan mereka. (Yeni R & Wariyadi, 2021). Menurut Rivai (2016), indikator dari gaya kepemimpinan ialah: 1. Petunjuk; Pendekatan

ini mirip dengan otokrasi karena pendekatan ini memastikan bawahan memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka. 2. Pemimpin memberikan dukungan dan keramahan kepada bawahannya. 3. Ikut serta; seorang pemimpin meminta nasihat dari pengikutnya dan bertindak berdasarkan saran tersebut. 4. Pemimpin yang berorientasi pada tugas menugaskan bawahannya serangkaian tugas yang sulit. (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023). Dalam struktur organisasi, Sebagai orang yang bertugas mengarahkan kelompok menuju pencapaian tujuan, kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting. Namun mengambil peran sebagai pemimpin itu sulit dan membutuhkan 10 keterampilan. Kompleksitas ini timbul karena pemimpin harus memiliki pemahaman yang mendalam dengan beragam perilaku individu dalam organisasi. Pemimpin harus memahami fungsi- fungsi esensial dari kepemimpinan, dan mengidentifikasi komponen- komponen penting, seperti tindakan provokatif dan kapasitas guna menyambut, membimbing, mengembangkan, dan menghasilkan ide-ide segar. Membina hubungan positif dengan anggota tim ialah keterampilan penting lainnya bagi seorang pemimpin, mengatasi konflik, dan memotivasi mereka guna berkinerja maksimal. Keterampilan dalam berkomunikasi, memimpin dengan contoh, dan Seorang pemimpin yang sukses harus memiliki kualitas-kualitas ini di atas segalanya. Dengan demikian, menjadi seorang pemimpin tidak hanya tentang memiliki otoritas, tetapi juga tentang memiliki keterampilan interpersonal dan kepemimpinan yang kuat guna membawa organisasi menuju keberhasilan. (Bona, Jufri, Subhan Hayun, 2021). Indikator Kepemimpinan Menurut Handoko Aprinawati (2017) indikator- indikator kepemimpinan ialah: 1. Kemampuan guna mengawasi dan mengarahkan pekerjaan karyawannya sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi. 2. Pencapaian prestasi. Pemimpin ini mampu memotivasi anggota staf secara pribadi. sehingga menghasilkan hasil kinerja yang optimal, efektif, dan efisien. 4. Kemampuan berpikir kreatif dan orisinal ialah salah satu komponen kecerdasan. 5. Kapasitas pengambilan keputusan atau ketegasan yang mampu mencapai kesimpulan yang tegas dan solusi langsung dengan suatu permasalahan. Percaya diri, yaitu keyakinan bahwa diri mampu mengatasi

kesulitan. 6. Mengembangkan rangkaian kegiatan dengan cara yang baru dan inventif ialah keterampilan lain yang perlu dimiliki oleh pemimpin inisiatif. (Hartadi, 2023). 2.1.4 Lingkungan kerja Kinerjanya pekerja teknis dan sosial dikorelasikan oleh tempat kerja, sehingga hal ini harus diperhitungkan. Segala sesuatu yang memkorelasikan seberapa baik kinerja karyawan termasuk dalam lingkungan kerja. Di tempat kerja masa kini, di mana persaingan sangat ketat, korelasi lingkungan kerja dengan produktivitas pekerja semakin meningkat. Meskipun tempat kerja yang beracun mungkin membatasi potensi pekerja guna berkontribusi secara maksimal, tempat kerja yang sehat dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas. Oleh karena itu, lingkungan fisik tempat kerja serta budaya perusahaan yang menjalankannya ialah faktor-faktor yang perlu diwaspadai dan disadari oleh manajemen dan pemimpin organisasi. Aspek teknis dari lingkungan kerja mencakup infrastruktur, peralatan, dan sistem kerja yang memungkinkan karyawan guna menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dan efektif.

84 Sebaliknya, aspek sosial dari lingkungan kerja mencakup interaksi antar karyawan, norma-norma budaya, dan dukungan sosial yang diberikan di tempat kerja.

Kedua aspek ini saling terkait dan berperan dalam membentuk pengalaman kerja yang menyeluruh bagi karyawan. Faida (2019) menyoroti sejumlah tanda tempat kerja, antara lain: ✘ Berbicaralah dengan jelas dan pastikan segala sesuatunya sesuai dengan lingkungan alamnya. ✘ Tertib; anggota staf dapat mengatur semuanya. ✘ Tempat kerja akan lebih menyenangkan dan menarik secara estetis bila dijaga tetap rapi. ✘ Merakit, merawat, dan memantau properti perusahaan secara terus-menerus guna memperpanjang umurnya. (Setiadi et al., 2024). Ruang di sekitar pekerja di dalam batas-batas usaha, baik secara fisik maupun virtual, disebut sebagai lingkungan kerja. Kinerja dan produktivitas karyawan dikorelasikan langsung oleh tempat kerja. Juga, ini mencakup interaksi dan koneksi yang terjadi antara pemimpin perusahaan dan tenaga kerjanya. Semua faktor di sekitar yang mungkin berkorelasi pada output, kebahagiaan kerja, dan kinerja karyawan dianggap sebagai bagian dari tempat kerja. Oleh karena itu,

hasil yang paling besar terjadi pada tempat kerja yang dilengkapi dengan peralatan guna mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan nilai positif bagi perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, pemahaman tentang pentingnya lingkungan kerja yang baik menjadi kunci bagi kesuksesan organisasi. Selain membuat tempat kerja menyenangkan bagi pekerja, lingkungan kerja yang baik juga penting guna mencapai tujuan organisasi. (B. Putra & Pasaribu, 2022). Pengukuran di tempat kerja Indeks lingkungan kerja dicantumkan oleh Sedarmayanti dan Widodo (2015): 1. Penerangan tempat kerja 2. Suhu Tempat Kerja 3. Tingkat kelembapan di suatu kantor 4. **110** Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 5. Kebisingan di Tempat Kerja 6. Bekerja dengan Getaran Mekanis 7. Rearoma Kimia di Tempat Kerja 8. Manajemen Warna Tempat Kerja 9. Desain Interior 10. Musik Berlisensi 11. Keamanan Tempat Kerja. (Nengsih, Kurnia & Herfianti, 2023) Merujuk pada Siagian (2014:61), berikut indikator lingkungan kerja non fisik: 1. Hubungan pada tingkat rekan kerja 12 2. Hubungan atasan dan pekerja 3. Kerja sama karyawan.. (Arifin et al., 2024) Hubungan antara lingkungan kerja dan karyawan sangat erat, karena karyawan melakukan aktivitas di tempat kerja yang dialokasikan oleh perusahaan. Karyawan yang beroperasi dalam suasana kerja yang mendukung sering kali melakukan pekerjaan terbaiknya. Namun, moral dan produktivitas karyawan mungkin akan menurun jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak memadai. Lingkungan kerja yang mendukung mencakup berbagai faktor, mulai dari suasana yang ramah, fasilitas yang memadai, hingga budaya perusahaan yang inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi guna memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. (Dhiva Ayu Arzrial Azzha et al., 2023). Dalam Darmawan (2013), Sedarmayanti mencantumkan indikator lingkungan kerja: 1. Cahaya 2. Temperatur 3. Keributan 4. Penataan warna 5. Area pergerakan 6. Efisiensi kerja 7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. (Tanjung et al., 2021) 13 2.2 Studi Terdahulu Studiterdahulu ini berguna agar nantinya

peneliti dapat terbantu juga didukung variabel yang memkorelasii variabel kiinerja karryawan: Tabel 2. 1 Studi Terdahulu No. Judul Penelitian Tahun dan Penulisan Variabel Hipotesis Hasil 1 Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungann kerjaa Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasaki (B. Putra & Pasaribu, 2022) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X 1 ) 2. Lingkungan n kerjaa (X 2 ) Dependen: 1. Kiinerja karryawan (Y) 1. Bagaimana pendekatan seorang pemimpin memkorelasii produktivitas timnya 2. Korelasi Tempat Kerja dengan Hasil Kerja Karyawan 3. Bagaimana Lingkungann kerjaa dan Gaya Kepemimpinan Memkorelasii Kiinerja karryawan. 1. Kinerja pegawai dikorelasii secara positif dan signifikan oleh gaya kepeemipi nan yang digunakan .2. Terdapat korelasi yang penting dan menguntungkan antara kiinerja karryawan dan lingkungann kerjaa. 3. Lingkungann kerjaa dan gaya kepeemipi nan mempunyai i korelasi yang besar dan simultan dengan kinerja pegawai. 15 2 Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungann kerjaa dengan Kiinerja karryawan (Dhiva Ayu Arzrial Azzha et al., 2023) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X 1 ) 2. Lingkungan n kerjaa (X 2 ) Dependen: 1. Kiinerja karryawan (Y) 1. Korelasi Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja. 2. Bagaimana kinerja seorang karyawan dikorelasii oleh tempat kerjanya 3. Bagaimana korelasi lingkungann kerjaa dan gaya kepeemipi nan dengan kinerja pegawai 1. Efektivitas pegawai dikorelasii secara positif dan signifikan oleh gaya seorang pemimpin. 2. Terdapat korelasi yang penting dan menguntungkan antara kiinerja karryawan dan lingkungann kerjaa. 3. Korelasi positif dan besar dengan kinerja pegawai dikorelasii oleh gaya kepeemipi nan dan lingkungann kerjaa. Kirim masukan Panel samping Histori Tersimpan 16 3 Korelasi Gaya kepeemipi nan dan Lingkungann kerjaa Dengan Kiinerja karryawan pada PT. National Label Kabupaten tangerang (H.A et al., 2023) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X 1 ) 2. Lingkungan n kerjaa (X 2 ) Dependen: 1. Kiinerja karryawan (Y) 1. Diperkirakan kiinerja karryawan mungkin dikorelasii oleh gaya pemimpin. 2. Kinerja pegawai dianggap tidak dikorelasii oleh gaya seorang pemimpin. 3. Mungkin ada hubungan antara

kiinerja karryawan dan lingkungann kerjaa. 4.Keyakinan yang berlaku ialah bahwa kiinerja karryawan tidak dikorelasii oleh tempat kerja. 5. Mungkin ada hubungan antara kiinerja karryawan dengan lingkungann kerjaa dan gaya kepemimpinannya . 6. Ada kemungkinan bahwa gaya manajemen dan budaya tempat kerja berkorelasi kecil dengan hasil kerja pekerja. 1. Kinerja pegawai sangat dikorelasii oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. 2. Kiinerja karryawan sangat dikorelasii oleh tempat kerja. 3.Lingkungann kerjaa dan Gaya Kepemimpinan keduanya mempunyai korelasi besar dengan kiinerja karryawan secara bersamaan. 17 4 Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kiinerja karryawan (Studi Kasus pada karyawan non-PNS Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset dan Teknologi) Jakarta Selatan (Uli & Suherman, 2024) Independen: 1.Gaya Kepemimpinan (X 1 ) 2.Motivasi Kerja (X 2 ) Dependen: 1. Kiinerja karryawan (Y 1. Kinerja pegawai dikorelasii oleh gaya kepemimpinan. 2. Kinerja pegawai dikorelasii oleh motivasi kerja 3. Gaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kiinerja karryawan secara simultan dikorelasii oleh motivasi 1. Terdapat korelasi positif antara gaya pemimpin dan kinerja staf yang cukup signifikan. 2. Kiinerja karryawan mendapat manfaat dari motivasi kerja yang mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan. 3. Terdapat korelasi positif yang cukup besar antara gaya pemimpin dengan motivasi kerja dan kinerja staf yang terjadi secara bersamaan. 18 5 Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungann kerjaa Fisik Dengan Kinerja pegawai Puskesmas Pasar Baru rantau Panjang Kecamatan Tabir (Yeni R & Wariyadi, 2021) Independen: 1.Gaya Kepemimpinan (X 1 ) 2.Lingkungann kerjaa Fisik (X 2 ) Dependen: 1. Kiinerja karryawan (Y) 1. Terdapat korelasi yang signifikan dan menguntungkan antara gaya kepemimpinan dan kinerja staf. 2. Terdapat korelasi penting dan menguntungkan antara kiinerja karryawan dan lingkungann kerjaa fisik. 3. Kinerja pegawai dikorelasii secara positif dan signifikan baik oleh lingkungann kerjaa fisik maupun gaya kepemimpinan. 1. Terdapat korelasi yang signifikan dan menguntungkan antara gaya kepemimpinan dan kinerja



staf. 2. Terdapat korelasi penting dan menguntungkan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik. 3. Kinerja pegawai dikorelasikan secara positif dan signifikan baik oleh lingkungan kerja fisik maupun gaya kepemimpinan. 19 6 Korelasi Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja karyawan (Muhammad Rizky et al., 2023) Independen:

1. Gaya Kepemimpinan (X 1) 2. Lingkungan kerja (X 2) Dependen:

1. Kinerja karyawan (Y) 1. Korelasi gaya kepemimpinan dengan kinerja

pegawai 2. Kinerja pegawai dikorelasikan oleh lingkungan kerja. 70 107 1. Terdapat

hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. 2. Kinerja

pegawai dikorelasikan secara positif oleh lingkungan kerja. 20 7 Korelasi

Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan PT. Lotus

Pradipta Mulia Di Pekanbaru (Y. P. Putra et al., 2022) Independen:

Independen: 1. Lingkungan kerja (X 1) 2. Kepemimpinan (X 2)

Dependen: 1. 1. Kinerja karyawan (Y) 1. Kinerja karyawan mendapat

manfaat dari lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan mendapat manfaat

dari kepemimpinan 1. Budaya tempat kerja yang mendukung memkorelasikan

produktivitas pekerja. 2. Kinerja karyawan mendapat manfaat dari

kepemimpinan 21 8 Korelasi gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja dengan

Kinerja Pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu

(Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X 1

) 2. Lingkungan kerja (X 2) Dependen: 1. Kinerja Pegawai (Y) 1.

Bagaimana Kinerja karyawan dikorelasikan oleh Gaya Kepemimpinan 2. Korelasi

Tempat Kerja dengan Hasil Kerja Karyawan 3. Korelasi Lingkungan kerja

dan Gaya Kepemimpinan dengan Hasil Kerja Karyawan 1. Ada perbedaan

besar antara gaya kepemimpinan dan kinerja 2. Kinerja seorang karyawan

sangat dikorelasikan oleh tempat kerjanya. 3. Kinerja karyawan dikorelasikan

secara signifikan oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersamaan. 64 83

22 9 Korelasi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Beban Kerja dan

Kompensasi Dengan Kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes (Tanjung et al., 2021) Independen: 1

Gaya Kepemimpinan (X 1) 2. Lingkungan kerja (X 2) 3. Beban

Kerja (X3) 4. Kompensasi (X4) Dependen: 1. Kinerja karyawan (Y) 1.

Diperkirakan bahwa gaya seorang pemimpin secara signifikan memkorelasii seberapa baik kinerja anggota timnya. 2. Kinerja karyawan dikatakan dikorelasii secara signifikan oleh tempat kerja. 3. Ada kemungkinan besar bahwa kinerja karyawan dikorelasii secara signifikan oleh beban kerja. 4. Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan dikorelasii secara signifikan oleh gaji. 5. Kinerja karyawan diyakini dikorelasii secara signifikan oleh lingkungan kerja, beban kerja, gaji, dan gaya kepemimpinan. 1.1. Efektivitas pegawai dikorelasii secara positif dan signifikan oleh gaya seorang pemimpin. 2. 3.2. Terdapat korelasi yang penting dan menguntungkan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja. 4. 5.3. **42** Beban kerja berkorelasi signifikan dan positif dengan kinerja pegawai. 6. 7.4. Gaji secara signifikan dan menguntungkan memkorelasii seberapa baik kinerja karyawan. 8. 9.5. Kombinasi gaya kepemimpinan perusahaan, beban kerja, dan gaji berkorelasi signifikan dengan kinerja 23 karyawan. 10 Korelasi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja Dengan Kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Johanis (Souisa et al., 2023)

Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X 1) 2. Lingkungan kerja (X 2) 3. Disiplin Kerja (X3) Dependen: 1. Kinerja karyawan (Y) 1. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan dengan gaya seorang pemimpin. 2. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan di tempat kerja. 3. Kinerja pegawai meningkat secara signifikan dengan adanya disiplin kerja. 1. Kinerja karyawan mendapat manfaat yang besar dan menguntungkan dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. 2. Kinerja pegawai dikorelasii secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. 3. Kinerja pegawai memperoleh manfaat yang besar dan baik dari disiplin kerja. 24 2.3 Kerangka Konseptual Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Kerangka konseptual yang disebut juga kerangka pemikiran studiterlihat pada gambar di atas. Dua faktor berbeda lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi berdasarkan gambar di atas. Kinerja karyawan ialah elemen lain yang relevan. Guna menilai korelasi faktor independen dengan variabel dependen, baik secara terpisah maupun kolektif, kerangka konseptual ini bermaksud

mengarahkan penelitian. Mengevaluasi bagaimana variabel independen memkorelasii variabel dependen ialah tujuan dari studi ini. 2.5 2.4 Hipotesis Apabila suatu rumusan masalah kajian dinyatakan dalam ungkapan pertanyaan, maka hipotesis ialah tanggapan sementara, menurut Sugiyono (2019:64). Berdasarkan pengetahuan dasar tentang fenomena yang diteliti, hipotesis berfungsi sebagai ramalan atau usulan. Atau dengan kata lain, hipotesis ialah keyakinan awal mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hipotesis ini ialah panduan bagi peneliti dalam mengarahkan proses studi serta menguji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. (Tri Lestari, 2023).

#### 2.4.1 Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja karyawan Teknik yang digunakan seorang pemimpin guna membujuk dan menginspirasi anggota timnya guna mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Guna mencapai tujuan bersama, diperlukan upaya guna membujuk pihak lain guna mengambil peran aktif dalam proses tersebut. Kinerja juga dikorelasii oleh tempat kerja. Kehidupan kerja seseorang sangat dikorelasii oleh lingkungan kerjanya. Tempat kerja yang menyenangkan berfungsi sebagai sumber motivasi bagi anggota staf, meningkatkan semangat kerja dan memfasilitasi kemampuan mereka guna melakukan yang terbaik. Sehubungan dengan hal ini, studi (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai korelasi besar dengan kinerja. Menurut Rosalina & Wati (2020) menjelaskan bahwa Ketika seseorang berusaha membuat orang lain bertindak sesuai dengan keinginannya, orang tersebut sedang menunjukkan gaya kepemimpinan. Dari definisi-definisi di atas terlihat bahwa perilaku seseorang, termasuk sikap, ketegasan, dan rasa tanggung jawab, dapat memkorelasii kinerja suatu kelompok dalam mencapai hasil kerja yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Perilaku seperti ini dikenal dengan gaya kepemimpinan. Menurut Paramita dalam Heriyanti & Putri (2021) memberikan penjelasan: Tempat kerja terdiri dari lingkungan sosial, budaya, dan alam. Pekerja yang bahagia mungkin merasa lebih nyaman dan melakukan pekerjaan terbaiknya ketika berada di lingkungan kerja yang positif.

Dari temuan studi (Hartadi, 2023) Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sangat dikorelasii oleh lingkungann kerjaa dan gaya kepemimpinan. H1: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungann kerjaa Berkorelasi Dengan Kinerja karryawan PT. ZYX 2.4.2 Korelasi Gaya Kepemimpinan Kerja Dengan Kiinerja karryawan Perilaku atau pendekatan seorang pemimpin guna memkorelasii sikap, ide, sentimen, dan tindakan anggota tim atau bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Efikasi dan kinerja total suatu kelompok atau organisasi dikorelasii oleh dinamika hubungan antara pemimpin dan timnya, yang sangat dikorelasii oleh gaya kepemimpinan yang digunakan. Menurut studi Tanjung dkk. (2021) dan Yeni R & Wariyadi (2021), gaya kepemimpinan memkorelasii kinerja pekerja secara signifikan dan positif secara statistik. 26 Kepemimpinan memiliki korelasi langsung pada kiinerja karryawan, baik itu seseorang yang secara resmi ditetapkan sebagai pemimpin yang dipilih oleh anggota tim atau seseorang yang mereka anggap sebagai seseorang yang memenuhi syarat guna membimbing mereka. Pemimpin memegang peran sentral dalam menjalankan fungsi organisasi tersebut. Bagi karyawan, seorang pemimpin sering kali menjadi contoh dan inspirasi dalam lingkungann kerjaa, karena pemimpin bertanggung jawab sebagai pengatur internal yang mengarahkan tugas dan tanggung jawab kepada anggota timnya. Ini karena hubungan antara manusia satu dengan lainnya dalam konteks organisasi sering kali saling menguntungkan dan membutuhkan, sebagaimana terjadi dalam simbiosis mutualisme di antara kedua belah pihak. Lebih lanjut, temuan studi Hasni dkk. (2020) menunjukkan bahwa kinerja dikorelasii secara signifikan oleh kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan. (Y. P. Putra et al., 2022) H2: Gaya Kepemimpinan Berkorelasi Dengan Kiinerja karryawan PT. ZYX 2.4.3 Korelasi Lingkungann kerjaa Dengan Kinerja karryawan Lingkungann kerjaa mencakup lokasi, kondisi ekonomi, dan faktor sosial budaya yang mungkin memiliki korelasi dengan perusahaan. Peningkatan kualitas kiinerja karryawan dapat dicapai melalui manajemen efisien yang menumbuhkan budaya kerja yang positif. Tanggung jawab manajemen ialah guna meningkatkan kinerja

perusahaan, yang mungkin dikorelasii oleh keadaan kerja, baik itu positif maupun negatif. Ketidaknyamanan dapat memengaruhi karyawan di tempat kerja karena mereka dapat dikorelasii oleh kondisi kerja yang buruk. Karenanya, Penting guna memiliki suasana kerja positif yang meningkatkan kondisi di mana orang dapat melakukan pekerjaannya. Dengan hal ini studi(Muhammad Rizky et al., 2023) menyatakan lingkungann kerjaa berkorelasi signifikan dengan kinerja. Aspek sosial, mental, dan fisik suatu organisasi yang memkorelasii kiinerja karryawan secara kolektif disebut sebagai lingkungann kerjaa. Aspek kehidupan sosial mencakup interaksi antara rekan kerja dan manajemen serta keyakinan, sikap, pendapat, serta cara hidup di tempat kerja. Di tempat kerja, kegiatan sosial meliputi unsur-unsur penting seperti keyakinan, prinsip, dan adat istiadat yang membentuk budaya perusahaan. Hubungan kerjasama maupun antara atasan dan bawahan, ialahbagian integral dari dinamika kerja sehari-hari di dalam perusahaan. Ini menciptakan lingkungan di mana pola-pola komunikasi, kolaborasi, dan dukungan tim dapat berkembang, yang pada gilirannya dapat kinerja. Dengan hal ini pada studi(Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023) menyatakan bahwa percaya bahwa kinerja sangat dikorelasii oleh lingkungann kerjaa. H3:

Lingkungann kerjaa Berkorelasi Dengan Kinerja karryawan PT. 19 36 46 48 53 58 69 70 91

ZYX 27 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Studiini

menggunakan pendekatan kuantitatif guna melakukan penyelidikannya. Dari awal proses desain studihingga pelaksanaan studiyang sebenarnya, studimetode kuantitatif dicirikan oleh persyaratan yang metodis, terencana, dan terstruktur dengan baik. Sugiono (2019:7) mendefinisikan metode studikuantitatif sebagai berikut: “metode studiyang berlandaskan filsafat positivis, digunakan dalam studikuantitatif dan statistik, dengan fokus pada verifikasi hipotesis yang telah ditentukan melalui pengumpulan data menggunakan alat studianalitis pada populasi atau sampel tertentu.. Dengan adanya studiini memungkinkan pengembangan suatu kerangka teoritis yang bertujuan guna menjelaskan, memprediksi, dan mengelola suatu fenomena tertentu. Teknik survei, yaitu pengumpulan data dari seluruh populasi dan penggunaan kuesioner sebagai

instrumen pengumpulan data, digunakan dalam studi ini sebagai bagian dari metode pendekatan kuantitatif. (Amellia & M. A, 2024).

3.2 Objek Penelitian Menurut Iwan Satibi (2017:74), suatu objek studi memberikan gambaran atau peta rinci tentang studi atau tujuan. hal-hal seperti sejarah suatu tempat, tanggung jawab, tugas, dan kaitannya dengan karakteristiknya. Orang-orang di suatu tempat dan segala sesuatu yang berkorelasinya—faktor ekonomi, faktor lingkungan, dan faktor lain yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian—benar-benar menjadi objek penelitian. ZYX, sebuah instansi pemerintah daerah yang memberikan layanan informasi ketenagakerjaan, menjadi objek studi ini yaitu para pekerjanya. Investigasi ini akan melihat beberapa aspek Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja (Y). (Arif Mukti Ramadhan, 2023).

### 1 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1

Populasi Dalam penelitian, populasi sangatlah penting karena berfungsi sebagai sumber data. Senyawa-senyawa tersebut pada dasarnya sama, meskipun para ahli mungkin mendefinisikannya agak berbeda satu sama lain.

Sebagaimana dikemukakan Sugiyono, “wilayah generalisasi studi ditentukan oleh populasi. Hal-hal atau subjek yang layak guna disimpulkan dimasukkan dalam bagian ini.” Beliau

“mengartikan populasi sebagai keseluruhan objek dalam studi yang diselidiki dan juga dicatat dalam segala bentuk yang ada pada wilayah tersebut. 2023 (Amin dkk.). Berdasarkan informasi tersebut, populasi tersebut akan digunakan oleh peneliti ialah karyawan dari PT. ZYX yang bergerak di bidang pelayanan

informasi tenaga kerja. Berdasarkan data yang saya dapatkan dari 28 pihak objek yang diteliti dimana karyawan disana berjumlah 92 orang. 27 orang PNS dan 65 orang Non-PNS. 3.3.2 Sampel Menurut Sugiyono (2019)

Yang termasuk dalam rangkaian atribut populasi ialah sampel. Sampel jenuh sebanyak 92 pekerja yaitu seluruh karyawan PT. ZYX yang menyediakan layanan informasi ketenagakerjaan—guna studi. Guna penyelidikan ini, sampel seluruh pekerja akan diambil dengan menggunakan sensus. Sampel jenuh didefinisikan oleh Sugiyono (2019) sebagai sampel yang peningkatan ukuran sampel tidak berkorelasi pada keterwakilan atau nilai informasi yang dikumpulkan.

28 49

61 64 66 67 102 3.4 Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam studi ini bersifat kuantitatif. 66 96 Menurut Sugiyono (2016:225),

sumber data primer ialah sumber yang memberikan informasi aktual guna tujuan pengumpulan data. Wawancara peserta studidan observasi langsung di lapangan ialah dua metode yang digunakan mengumpulkan sumber data primer.

Akses cepat dengan informasi disediakan melalui tanggapan kuesioner yaitu pekerja PT. ZYX—ialah landasan bagi data utama para peneliti. (Universitas Raharja, 2023). Skala penilaian dan daftar periksa digunakan dalam kuesioner guna menilai dan mengefektifkan sikap dan perilaku responden.

Berikan satu kuesioner kepada setiap karyawan saat ini. Skor Likert yang lebih tinggi dari 1 hingga 4 menunjukkan persetujuan karyawan dengan pernyataan yang dipilih peneliti. Perhatikan tabel skala di bawah ini. 97 1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Setuju Sangat Setuju STS TS S SS

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Tabel 3. 1 Skala Likert Likert. (Hardani et al, 2022). 29 3.5.1 Variabel Penelitian Variabel studi menurut Sugiyono

ialah segala sesuatu yang dilihat peneliti guna menarik kesimpulan.

Menurut Kelinger, variabel ialah struktur atau fitur yang perlu diselidiki; dengan demikian, mereka ialah perwujudan konkrit dari konsep konseptual. Dalam Purwanto (2019). Tiga faktor yang digunakan peneliti:

Lingkungan kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kinerja karyawan (Y). 30 1. Variabel independen dapat berkorelasi faktor lain. Faktor independen dalam studi ini ialah lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1). 2. Variabel terikat dikorelasi oleh beberapa variabel bebas. Kinerja karyawan menjadi variabel dependen dalam studi ini. 3.5.2

Definisi Operasional Definisi operasional variabel berkaitan dengan batasan dan teknik pengukuran variabel yang diteliti. Definisi operasional (DO) variabel dalam format matriks meliputi nama variabel, uraian (DO), instrumen, hasil, dan skala (nominal, ordinal, interval, dan rasio).

Definisi operasional dimaksudkan guna mengurangi rentang variabel, mencegah kesalahpahaman, dan memungkinkan serta menjaga konsistensi dalam pengumpulan data. (Purwanto, 2019). Tabell 3.2 Definisi Operasional Variabel Definisi Variabel Indikator Sumber Gaya Kepemimpinan (X1) Tindakan mengelola dan

mencoba memkorelasii tindakan individu dalam kelompok menuju suatu tugas dikenal sebagai gaya kepemimpinan. - Mengarahkan - Mendukung - Berpartisipasi - Berorintasi pada tugas (Herfianti & Kurnia Nengsih, 2023) Lingkungan kerja (X2) Interaksi yang terjadi di kantor, seperti antara manajer dan staf, rekan kerja, dan bawahan, semuanya ialah bagian dari lingkungan kerja non fisik di tempat kerja. - Hubungan Kerja Setingkat - Hubungan Atasan dengan Karyawan (Arifin et al., 2024) - Kerja sama antar Karyawan 3.1 Kinerja Karyawan (Y) Ketika sesuatu dilakukan, itu berarti tugas dan kewajiban diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sehingga membuahkan hasil dan tindakan. - Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Tanggung Jawab - Kerjasama - Inisiatif (Rahmadani et al., 2023)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Prosedur guna mengubah data menjadi informasi segar disebut pendekatan analisis data. Tujuan dari proses ini ialah guna membuat karakteristik data menjadi lebih jelas dan bermanfaat sebagai penyelesaian guna suatu permasalahan, terutama yang terkait dengan kegiatan penelitian. Industri dan tujuan analisis menentukan metodologi dan teknik mana yang digunakan guna melakukan analisis. (Sri Rizqi Wahyuningrum, 2022).

- 1) Pendekatan deskriptif ialah salah satu cara dalam melakukan analisis data; mereka mendeskripsikan data yang diperoleh tanpa menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Nilai variabel independen dan dependen dapat diketahui dengan menggunakan metode ini. Pada tahun 2021, Syafrida Hafni Sahir. Sugiyono (2018:226) mengartikan saat mengevaluasi data, statistik deskriptif menahan diri dari menggambar generalisasi. Data dideskripsikan atau diilustrasikan sebagaimana yang telah diperoleh. (Olivia & Nurfebrianing, 2019).
- 2) Analisis Regresi Linear Berganda Teknik regresi linier berganda digunakan Duli (2019:171–172) guna mengetahui hubungan dependen antar variabel. Guna memastikan bagaimana X memkorelasii Y, sering digunakan analisis regresi dasar. Sebaliknya, jika Anda ingin menentukan korelasi dua faktor atau lebih. (Nafiudin et al., 2021).
- 3) Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.7 Uji Validitas

Uji validitas menilai keakuratan data peneliti dan

data yang dikumpulkan, menurut Sugiyono (2019:267). Memverifikasi bahwa instrumen studimengukur variabel-variabel yang diperlukan ialah metode yang dapat dipercaya guna mengevaluasi validitas data. Ridwan Hakimi (2023). Analisis korelasi Pearson 32 dilakukan guna mengevaluasi validitas alat. Hubungan antara nilai setiap pertanyaan dan nilai keseluruhannya ialahlangkah penting dalam prosedur analitis ini. Selanjutnya koefisien korelasi (r) yang diperoleh harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan tabel nilai r. Pertanyaan diterima jika nilai p kurang dari 0,05 atau jika nilai r yang diberikan lebih tinggi dari r tabel. Pada tahun 2022, Sri Rizqi Wahyuningrum. Apabila nilai korelasi yang dihitung (r) melebihi nilai korelasi tabel, maka item pernyataan dalam kuesioner dianggap valid, menurut Sugiyono (2019) yang menyatakan validitas dapat dihitung dengan menggunakan software SPSS 23. **93** Namun demikian, item pernyataan kuesioner dianggap tidak valid apabila nilai korelasi yang dihitung lebih kecil dari nilai korelasi tabel. Nilai r tabel sebesar 0,2050 dengan derajat kebebasan (df) = N-2 (92 - 2 = 90) dan tingkat signifikansi 0,05. Nilai r dari setiap klaim studidigunakan guna menghitung koefisien korelasi. **3.7** **1** **38** **45** **71** **2 Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2018:179) ialah suatu instrumen yang apabila digunakan beberapa kali guna mengukur benda yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Keandalan kuesioner dievaluasi dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang terbukti benar. Cronbach's alpha digunakan guna menilai nilai reliabilitas setiap pernyataan dalam kuesioner studiini guna memastikan validitasnya. Jika nilai Cronbach alpha > r tabel, maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan. (Ridwan Hakiki, 2023). Tabel 3.3 Nilai Cronbach's Alpha Nilai Cronbach's Alpha Kriteria . - 0.2 Tidak Reliabel > .2 - .4 Kurang Reliabel > .4 - .6 Cukup Reliabel > .6 - .8 Reliabel > **74** **8** - 1. Sangat Reliabel 3.8 Uji Asumsi Klasik 1) Uji Normalitas 33 Duli menyatakan bahwa uji normalitas menentukan apakah nilai residu terdistribusi secara teratur (2019:114-115). Residu dari model regresi yang kuat didistribusikan secara teratur. Nilai relatif ialah tujuan pengujian normalitas, bukan**

variabilitas. Salah satu kesalahan umum ialah melakukan uji normalitas pada setiap variabel. Kenormalan tidak diperlukan guna semua variabel penelitian, tetapi guna nilai residu. bersama yang lain (2021) Nafidin. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan guna menilai normalitas data. Tujuan kami ialah guna melihat apakah data menyebar lagi. Data dianggap berdistribusi teratur jika menggunakan algoritma Kolmogorov- Smirnov dan nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05. **103** Informasi yang mempunyai tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05 tidak berdistribusi normal. **5 27 81** Guna mengetahui apakah distribusinya sesuai, uji normalitas data menggunakan distribusi normal atau sebaliknya (Sugiyono, 2019).

2) Uji Multikolonieritas Menurut Duli (2019:120) Apakah suatu model regresi linier berganda mempunyai variabel independen yang korelasinya kuat atau tidak, hal ini dapat ditentukan dengan menggunakan uji multikolinearitas. Nafiudin dkk, (2021) jika variabel bebas dan variabel terikat mempunyai keterkaitan yang kuat maka hubungan antara keduanya akan hilang. **100** Uji multikolinearitas menurut Sugiyono (2019) guna mengetahui ada atau tidaknya variabel independen. Memahami korelasi masing- masing variabel independen dengan variabel dependen, atau variabel dependen, jika dihubungkan, akan menjadi suatu tantangan 1. **5 65 77** Multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terjadi jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10. **5 77** 2. Multikolinearitas akan terlihat jika VIF < 10 dan toleransi > 0,10. 3) Uji Heteroskedastisitas Tentukan apakah sisa suatu observasi berbeda variannya dengan observasi lainnya, Duli (2019:122) menyatakan digunakan uji heteroskedastisitas. Apabila variansi sisa antar pengamatan bernilai konstan atau disebut homoskedastisitas, maka model regresi dikatakan memenuhi syarat. dkk., Nafiudin 2021). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser (Kolibu et al., 2024). **94** Analisis regresi dengan menggunakan nilai absolut residu digunakan guna melakukan uji Glejser dengan variabel independen. Menggunakan tes Glejser sebagai dasar pengambilan keputusan: H0: data tidak terjadi heteroskedastisitas H1: data terjadi heteroskedastisitas ☒ Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data dianggap non heteroskedastis, karena H0 diterima dan H1 ditolak. ☒ H

0 ditolak dan  $H_1$  diterima maka nilai signifikansi  $< 0,05$  maka menunjukkan data heteroskedastis.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Penjelasan berikut menjelaskan mengapa pengujian hipotesis dalam studi ini boleh dilakukan secara parsial dan bersamaan:

#### 1) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Salah satu cara guna mengetahui sejauh mana kontribusi variabel X dengan naik atau turunnya variabel Y ialah dengan menghitung rumus koefisien determinasi. Hakiki Ridwan (2023). Koefisien determinasi mudah dihitung sebagai R Square. Persamaan regresi yang digunakan dalam studi dapat memprediksi Y dengan menggunakan  $R^2$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara satu sampai nol. Skor yang berada disekitar 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terkendala, berbeda dengan skor yang mendekati 1. Informasi guna memprediksi variabel dependen disediakan oleh variabel independen yang diusulkan. Menurut Sugiyono, (2019) uji adjusted r square mengkuantifikasi berapa banyak variabel independen yang ada dalam model setelah komputasi, digunakan guna mengevaluasi kualitas model regresi. Dengan memperhitungkan jumlah variabel, r kuadrat yang disesuaikan ini dapat dihitung. Nilai r kuadrat yang disesuaikan lebih tinggi diharapkan bila lebih banyak variabel independen yang dimasukkan, nilai yang menunjukkan bahwa model apa pun dengan peringkat antara dan 1 dianggap memiliki kualitas yang sangat baik. Kualitas model regresi dikatakan sangat baik jika mendekati 1.

#### 2) Uji F (ANOVA)

Uji F dapat digunakan guna menilai koefisien regresi secara bersamaan. Korelasi kumulatif masing-masing variabel independen model dengan variabel dependen ditunjukkan dalam hasil pengujian. Uji F digunakan dalam studi ini guna mengevaluasi korelasi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja (et al., Nafiudin 2021). Menurut Ghazali (2018), jika nilai probabilitas signifikan kurang dari 5% maka variabel independen atau variabel dependen akan mempunyai korelasi yang cukup besar dengan variabel dependen. Berikut landasan penarikan kesimpulan tentang uji F:

a. Jika probabilitas  $> 0,05(\alpha)$  dan nilai F yang diharapkan berada di bawah F tabel, maka  $H_0$  diterima. Dengan variabel

dependen, baik faktor independen maupun kombinasi tidak mempunyai korelasi yang signifikan secara statistik. b. Variabel independen mempunyai korelasi yang besar dengan variabel dependen apabila baik probabilitas (signifikansi) maupun nilai estimasi  $F < 0,05(\alpha)$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak. 3)

Uji T ( Parsial) Uji ini digunakan guna mengetahui signifikansi parsial peran antara variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap (Nafiudin dkk, 2021). Kinerja pegawai ialah variabel terikat dalam studi ini, sedangkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ialah faktor independen. Uji t mengevaluasi hubungan parsial antara variabel independen dan dependen menurut Sugiyono (2019). 35 Contoh persyaratan uji T meliputi: Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa variabel independen tidak berkorelasi dengan variabel dependen. Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) didukung karena variabel independen berkorelasi besar dengan variabel dependen.

46 Guna

mengevaluasi, gunakan tingkat signifikansi  $I (\alpha)$ : a. Apabila nilai t hitung  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena variabel

independen mempunyai korelasi yang cukup besar dengan variabel dependen. b.

2 12 21 44 50

53 61 75 Sebaliknya jika nilai t hitung  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima

dan  $H_1$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai korelasi yang kecil dengan variabel dependen .

36 BAB IV HASIL STUDIDAN

PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1.1 Karakteristik Responden PT. ZYX

terdiri dari 92 responden yang berpartisipasi dalam studi ini. 2 3 9 99 Selain itu,

atribut responden meliputi 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 studi ini dilakukan secara menyebar kuisioner

melalui luring/ offline kepada Karyawan PT. ZYX. 4.1.1.1 Karakteristik

Responden Berdasarkan Usia Ciri-ciri peserta menurut umurnya, dipastikan

dari hasil sebaran survei: berikut tanggapan peserta yang ditampilkan

dalam tabel berdasarkan umur: Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Usia Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024. Berdasarkan data

pada tabel rentang usia tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas pegawai PT. ZYX 39 orang, atau 42% sampel, berusia 30–39 tahun.

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 37

kematangan profesional dan memiliki pengalaman kerja yang cukup guna

menjadi sangat produktif. 4.1 **11** 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tabel menunjukkan usia responden berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi dari penyebaran kuesioner. Tabel 4. **62** 2 Karakteristik

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan Terakhir Jumlah Responden (orang) Persentase (%) SMA 2 22% Diploma 8 9% Sarjana 64 7% Jumlah

92 1% Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024 Data menunjukkan bahwa sebagian besar PT.

Karyawan ZYX telah menyelesaikan pendidikan tinggi, dengan tingkat pendidikan terakhir ialah gelar sarjana, dipegang oleh 64 orang, atau 70% dari keseluruhan sampel; 20 orang telah menyelesaikan pendidikan SMA atau 22% dan 8 orang telah menyelesaikan pendidikan diploma atau 9% dari sampel. Karena mahasiswa memiliki prospek kerja yang lebih besar dibandingkan lulusan sekolah menengah atas dan diploma, terlihat bahwa 64 orang, atau 70% dari total, ialah sarjana pada kelompok pendidikan akhir. 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 Ciri-ciri peserta menurut gender yang dipastikan dari hasil distribusi survei; tanggapan responden ditampilkan pada tabel berikut menurut gender: 38 Jenis Kelamin Jumlah Responden (Orang Persentase (%)) Pria 57 62% Wanita 35 38% Jumlah 92 1% Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024 Berdasarkan data tersebut, Sebanyak 57 pekerja, atau 62% dari sampel

secara keseluruhan, ialah responden laki-laki, menurut 92 responden yang berpartisipasi dalam survei. Sementara itu, terdapat 35 karyawan atau sebesar 38% dari total sampel ialah responden berjenis kelamin Wanita. Selain itu, laki-laki ialah sebagian besar tenaga kerja di PT ZYX.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Mengingat data telah terkumpul melalui penyebaran kuisioner, berikut ialah tabel yang menunjukkan usia responden yang di kelompokkan sesuai dengan masa kerja di perusahaan tersebut. Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja < 1 Tahun 8 8,7% 1-3 Tahun 19 2,7% 4-7 Tahun 1 1,9% 8-1

Tahun 14 15,2% >1 Tahun 41 44,6% Jumlah 92 1% 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%

dikarnakan mayoritas karyawan di PT . ZYX sudah senior dan memiliki pengalaman serta memiliki profesional yang tinggi dalam Masa Kerja Jumlah Responden (Orang) Persentase (%) 39 bekerja. 4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja Data telah terkumpul melalui penyebaran kuisioner, berikut ialah 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 1 1,9% Staff Ahli

12 13,% Staff Pendamping Ahli 65 7,7% Jumlah 92 1% Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2024 Tabel diatas dapat di kategorikan menjadi 2 yaitu PNS dan Non-PNS. Guna kategori PNS terdapat Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, dan Staff Ahli, dan guna staff ahli hanya berjumlah 12 orang. Mayoritas pada tabel ini ialah 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 guna gaji, tunjangan, dan jaminan lainnya.

Mengangkat pegawai Non-PNS menjadi solusi guna mengatasi keterbatasan anggaran. 4.1

90 2 Hasil Analisis Deskriptif Analisis deskriptif menggunakan beberapa atribut antara lain nilai standar deviasi, rata-rata, tertinggi, dan terendah. Median, atau rata-rata, menunjukkan titik tengah dari semua balasan, sedangkan deviasi standar mencirikan derajat varians atau sebaran jawaban. 10 4.1 4 10 2.1

Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X 1 ) Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif

Gaya Kepemimpinan (X 1 ) 40 Mean Min Max Standar d Deviatio n 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 (nol) dimana guna 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 guna variabel gaya kepemimpinan ialah dengan nilai minimum 3 dan nilai maximum 4. Variable gaya kepemimpinan pada GK1 rata-rata 3,30 dan pada GK2 3,39 guna variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.36 guna GK3, lalu sebesar 3.37 guna GK4, nilai sebesar 3.39 guna GK5, kemudian sebesar 3.48 guna GK6, sebesar 3.38 guna GK7, dan nilai sebesar 3.41 guna GK 8. Hasil ini menunjukan bahwa ada banyak responden yang memilih menjawab 3 dan 4 yang artinya banyak responden yang sangat yakin bahwa gaya kepemimpinan berbeda-beda. 4 10 4.1 4 10 2.2 Hasil

Analisis Deskriptif Lingkungann kerjaa (X 2 ) Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif

Lingkungann kerjaa (X 2 ) 41 Mean Min Max Standard Deviation LK1

3.28 3 4 .499 LK2 3.34 3 4 .475 LK3 3.38 3 4 .488 LK4 3.41 3

4 .495 LK5 3.35 3 4 .479 LK6 3.46 3 4 .51 LK7 3.3 3 4 .463

LK8 3.4 3 4 .493 Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Berdasarkan data tersebut, terlihat pada variabel lingkungann kerjaa memiliki standard deviasi yang signifikan dan tidak mendekati nol yaitu guna 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 guna variabel lingkungan kerja ialah dengan nilai minimum 3 dan nilai maximum 4. Guna item indikator LK1 nilai mean atau rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,28, 3.34 guna LK2, sebesar 3.38 guna LK3, lalu sebesar 3.41 guna LK4, nilai sebesar 3.35 guna LK5, kemudian sebesar 3.46 guna LK6, sebesar 3.30 guna LK7, dan nilai sebesar 3.40 guna 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.

#### 10 4.1 10 2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja karyawan (Y) Tabel 4. 8

Analisis Deskriptif Kinerja karyawan (Y) 42 Mean Min Max Standard

Deviation KK1 3.34 3 4 .475 KK2 3.32 3 4 .467 KK3 3.39 2 4

.534 KK4 3.42 3 4 .497 KK5 3.48 3 4 .52 KK6 3.46 3 4 .51 43

KK7 3.39 3 4 .491 KK8 3.43 2 4 .52 KK9 3.4 3 4 .493 KK10

3.39 3 4 .491 Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Berdasarkan data

tersebut, menampilkan deskriptif pada variabel kinerja karyawan memiliki

deviasi yang tidak mendekati 0 (nol) dimana guna 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 diterjemahkan menjadi

total 0,520, KK9 menjadi 0,493, dan KK10 menjadi 0,491. Data tersebut

menunjukkan jawaban kriteria kinerja pegawai responden berbeda-beda antara

nilai minimum 2 hingga nilai maksimum 4, dengan nilai terendah 3 dan

tertinggi 4. Terlihat nilai mean atau rata-rata item indikator KK1 guna

variabel kinerja pegawai sebesar 3,34, 3.32 guna KK2, sebesar 3.39 guna

KK3, lalu sebesar 3.42 guna KK4, nilai sebesar 3.48 guna KK5, kemudian

sebesar 3.46 guna KK6, sebesar 3.39 guna KK7, nilai sebesar 3.43 guna

KK8, lalu sebesar 3.40 guna KK9, dan sebesar 3.39 pada KK10. 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 kinerja karyawan yang baik. 4.1.3 Hasil Uji Validitas

Dengan menganalisis korelasi setiap pernyataan dengan nilai total keseluruhan, pendekatan bivariat Pearson digunakan guna mengevaluasi keandalan data dalam studi ini. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan pernyataannya benar, maka pengujiannya baik. Ambang batas signifikansi statistik sebesar 5% atau 0,05 digunakan guna menentukan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, nilai  $r_{tabel}$  0,205 dicapai pada  $df = N - 2$  ( $92 - 2 = 90$ ). Berdasarkan temuan perhitungan  $r$  yang diperoleh dari seluruh pernyataan sebelumnya, koefisien korelasi dihitung. Berikut ini ialah hasil uji validitas dengan 92

#### responden: 4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X 1 )

Kuesioner dikirimkan secara offline kepada 92 responden guna mengumpulkan data guna memvalidasi gaya kepemimpinan. Hasil uji validitas kedelapan item pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1): 44 Variabel Item  $r_{hitung}$   $r_{tabel}$  Keterangan Gaya Kepemimpinan (X1) GK1 ,645 ,25 VALID GK2 ,669 ,25 VALID GK3 ,436 ,25 VALID GK4 ,472 ,25 VALID GK5 ,514 ,25 VALID GK6 ,657 ,25 VALID GK7 ,683 ,25 VALID GK8 ,652 ,25 VALID Sesuai

dengan indikator variabelnya, delapan item pernyataan yang membentuk variabel gaya kepemimpinan dikelompokkan pada tabel sebelumnya. Karena seluruh koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,205), maka seluruh komponen gaya kepemimpinan ialah sah. Kesesuaian karyawan dengan pernyataan GK7 ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  maksimum indikator berorientasi tugas sebesar  $0,683 > 0,205$  pada temuan uji validitas. Pernyataan GK7

menyatakan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan yang diterapkan ialah 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

Lingkungann kerjaa (X 2 ) Sebanyak 92 responden diberikan kuesioner offline guna diisi guna mengumpulkan data guna keperluan validasi lingkungann kerjaa. Hasil uji validitas delapan butir pernyataan (X2) guna variabel lingkungann kerjaa. ialah sebagai berikut: 45 Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungann kerjaa (X 2 ) Variabel Item  $r_{hitung}$   $r_{tabel}$  Keterangan Lingkungan Kerja (X2) LK1 ,657 ,25 VALID LK2 ,57

,25 VALID LK3 ,68 ,25 VALID LK4 ,582 ,25 VALID LK5 ,557 ,25 VALID LK6 ,51 ,25 VALID LK7 ,552 ,25 VALID LK8 ,574 ,25 VALID Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Delapan item pernyataan yang diurutkan menurut indikator variabel ialah variabel lingkungan kerja, sesuai tabel di atas. Setiap item pernyataan variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien yang lebih besar dari rtabel (0,205) sehingga valid. Nilai r hitung terbesar sebesar  $0,657 > 0,205$  dihasilkan oleh indikator hubungan kerja pada taraf yang sama, berdasarkan temuan uji validitas. Karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan LK1 dengan cara demikian. Kolaborasi yang baik didukung oleh pernyataan LK1 yang menyatakan bahwa Karyawan suka bekerja dengan rekan kerja yang usia dan kompetensinya.

#### 4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Guna pengumpulan data, kuesioner disampaikan secara offline kepada 92 responden guna melakukan pemeriksaan validitas dengan kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan (Y) diuji validitasnya dengan sepuluh item pernyataan, dan temuannya disajikan di bawah ini: 46 Tabel 4. 11

#### Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y) Variabel Item r hitung rtabel

Keterangan Kinerja Karyawan (Y)	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
r hitung	,618	,7	,695	,687	,568	,562	,59	,435	,58	,545
rtabel	,25	,25	,25	,25	,25	,25	,25	,25	,25	,25

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Sepuluh item pernyataan yang dikelompokkan berdasarkan indikator variabel ialah Tabel di atas menunjukkan faktor kinerja pegawai. Setiap item variabel kinerja pegawai dengan koefisien r hitung  $> rtabel (0,205)$  ialah valid. Indikator kualitas kerja menghasilkan nilai r hitung maksimum sebesar  $0,700 > 0,205$ , terlihat pada hasil uji validitas. Hal ini menyatakan persetujuan karyawan dengan penegasan KK2. Pekerja mampu melakukan pekerjaan secara lengkap dan tepat sesuai keterangan KK2.

#### 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan survei kuesioner studi ini mencakup seluruh responden yang berjumlah 92 orang. Tujuan dari uji reliabilitas ialah guna mengevaluasi klaim- klaim dalam kuesioner yang dianggap sebagai pernyataan yang dapat dipercaya atau dapat dipercaya. Evaluasi ketergantungan pernyataan didasarkan

pada standar tertentu yang perlu ditinjau kembali. Nilai alfa Cronbach di atas 0,60 menunjukkan keandalan. Pernyataan dengan alpha Cronbach di bawah 0,60 tidak dapat diandalkan. 69 Pengujian reliabilitas SPSS 23 menghasilkan hasil sebagai berikut: 47 Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungann kerjaa, Kiinerja karryawan Variabel Cronbach's Alpha N of Item Keterangan Gaya Kepemimpinan (X 1) ,734 ,6 Reliabel Lingkungan Kerja (X 2) ,713 ,6 Reliabel Kinerja Karyawan (Y) ,799 ,6 Reliabel Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Faktor-faktor studiantara lain gaya kepemimpinan mempunyai nilai  $0,734 > 0,60$ , lingkungann kerjaa mempunyai nilai  $0,713 > 0,60$ , dan variabel kinerja pegawai mempunyai nilai  $0,799 > 0,60$ , berdasarkan tabel tersebut. Studi dengan Cronbach's Alpha  $> 0,60$  menunjukkan bahwa variabel-variabel ini dapat diandalkan.

2 4 18 54 89 109 113 4.1 2 4 18 54 78 86 88 89 109 113 114 5 Hasil Uji

Asumsi Klasik 4.1 5.1 Hasil Uji Normalitas Sebaran sampel diuji dengan

menggunakan uji normalitas. SPSS dan Kolmogorov-Smirnov digunakan guna tes

ini. Standar berikut digunakan guna membuat keputusan tentang kenormalan data: 1. 4

Data dianggap berdistribusi teratur apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$ . 3 4 14 2.

Sebaliknya data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikannya  $< 0,05$ .

3 4 6 8 14 17 43 Berikut hasil uji normalitas Kolmogoro-Smirnov : 48 Tabel 4. 1 3 4

5 6 7 8 10 11 12 13 14 15 16 17 18 20 23 27 29 30 31 33 34 36 40 42 43 45 49 50 54 57

60 63 65 78 92 13 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Test Unstandardized Residual N 92 Normal Parameters a,b Mean . 3 4 6 8 14 17 43 Std.

3 4 5 6 7 8 9 10 13 14 16 17 23 33 34 40 42 43 49 54 60 87 104 Deviation 1.81287667

Most Extreme Differences Absolute 86 Positive 3 4 5 6 7 8 9 10 13 14 16 17 23 34 40 42

43 49 54 60 87 104 86 Negative -

3 4 5 6 7 8 9 10 13 14 17 23 34 40 42 43 54 60 87 57 Test Statistic 86 Asymp. 3 4 5

6 7 8 9 13 14 17 23 34 40 42 43 54 60 87 Sig. (2-tailed) 89 c Sumber: Hasil

Olahan Peneliti, 2024 Berdasarkan tabel 4.13, nilai Kolmogorov-Smirnov

ialah 0,089, lebih tinggi dari ambang batas kesalahan yang telah

ditentukan yaitu  $> 0,05$ . Hasilnya, ditentukan bahwa sebaran datanya

normal. 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas VIF dan Toleransi dapat

dinilai dengan menggunakan uji multikolinearitas guna menilai apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Toleransi guna menilai sejauh mana 49 Model (Constant) Collinearity Statistic Keterangan Tolerance VIF Gaya Kepemimpinan ,516 1,939 Tidak terdapat multikolinearitas Lingkungan Kerja ,516 1,939 Tidak terdapat multikolinearitas Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel X2 dan Variabel X1 ialah variabel terpisah yang menghasilkan nilai toleransi sebesar  $0,516 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,939 < 10,00$ . 106 Variabel independen dalam model regresi dapat dianggap bebas multikolinearitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tabel 4. 15 Hasil Uji Park Test Model Sig. Gaya Kepemimpinan .615 Lingkungan Kerja .62 Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai  $0,620 > 0,05$ , Gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi  $0,615 > 0,05$  pada Tabel 4.15. 2 Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas. 2 4.1 1 2 20 23 24 26

28 41 48 51 52 73 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Studi ini menggunakan analisis regresi berganda guna mengetahui korelasi lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y). 1 2 26 Hasil pengolahan data dan besarnya koefisien regresi disajikan pada tabel di bawah ini. Tabell. 1 2 3 4 6 7 8 9 11 13 15 16 17 21 22 25 26 29 30 32 35 37 55 56 76 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 50 Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. 1 2 6 7 9 15 22 32 35 Error Beta 1 (Constant) 4.585 2.486 1.844 1 2 68 GK .824 116 64 7.95 . LK .264 119 2 2.218

29 Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 224 Temuan persamaan regresinya ialah sebagai berikut, berdasarkan informasi pada tabel 4.16:  $Y = 4,585 - 2,844(X1) + 0,264(X2)$ . Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Apabila gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap maka nilai kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 4,585. Menghitung konstanta (a) menghasilkan 4,585. 2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,824 jika seluruh komponen lainnya tetap. Setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% akan mendongkrak kinerja pegawai (Y) sebesar 82,4%. 51 3. Dengan asumsi seluruh variabel lain

tetap, maka koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,264, artinya setiap perbaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 26,4% . **10 109** 4.1.7 Hasil Uji Hipotesis 1. **5 18**

Hasil Uji Koefisien Determinasi Dengan koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1, pengujian dirancang guna menentukan seberapa besar variabel independen dapat digunakan guna memahami variabel dependen. Adjusted R-square ialah ukuran kualitas model regresi yang digunakan dalam studi ini. **12 25 31 47 59**

**80** Temuan uji koefisien determinasi ialah sebagai berikut: Tabel 4. **12 22 25 27 31 33**

**37 40 47 59 72 80 105** 4.1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model R Square Adjusted R Square 1,792 a 627,619 Tabel 4.17 menunjukkan nilai R-square yang disesuaikan sebesar 0,619, atau 61,9%, yang menunjukkan bahwa variabel yang terkait dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan menyumbang 61,9% dari variasi kinerja karyawan, dan sisanya dikorelasi oleh faktor lain di luar cakupan studi ini 39,4%. 2. Hasil

Uji Simultan (Uji F) Pengujian ini menguji bagaimana budaya kerja dan gaya kepemimpinan berkorelasi dengan kinerja pegawai. **19 39** Apabila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih

besar dari nilai F tabel, maka faktor independen tersebut dapat memkorelasi variabel dependen dalam uji F. Apabila nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05 dan nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka variabel independen secara bersama-sama tidak mungkin memkorelasi variabel dependen. Hasil uji F guna penelitian: Tabel 4. 18

Hasil Uji F (Simultan) Model F Sig. Regression 74.825 . b Tabel 4.18 menunjukkan F hitung sebesar 74,825 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 52 0,05. Nilai F hitung—3,95%—lebih besar dari nilai F tabel.

Relevansi uji F dipastikan dengan menggunakan nilai F tabel. Nilai F tabel dihitung menggunakan derajat kebebasan. Guna variabel tunggal,  $df_1 = n - k - 1 = 92 - 2 - 1 = 89$  dan  $df_2 = k - 1 = 2 - 1 =$

1. Nilai F tabel ialah 3,95. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan faktor tempat kerja memkorelasi kinerja karyawan. Pengujian hipotesis parsial dapat digunakan guna memperluas model regresi linier berganda

berdasarkan temuan pengujian. **85** 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja pegawai, berdasarkan uji T. Pengujian ini menggunakan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  guna menilai apakah variabel independen berkorelasi signifikan dengan variabel dependen. Jika  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  atau nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) lebih dari  $0,05$ , maka variabel independen tertentu mungkin tidak berkorelasi dengan variabel dependen. Hasil tes yang tidak lengkap di bawah ini harus dinilai. **8 10**

12	13	18	27	29	32	52	56	86	95	Tabel 4.	1	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18	21	22		
24	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	44	47	51	52	55	56	57	59	63	67	72	79	86	88	89	95

**98** 19 Hasil Uji T (Parsial) Coefficients a Model Unstandardized

Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. **6 7 9 15 22 32 35 38 44 47 57 79**

Error Beta 1 (Constant) 4.585 2.486 1.844 68 GK .824 .116 .64 7.95 .

LK .264 .119 .2 2.218 .29 a. Dependent Variable: KK Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024 Tabel 4.19 menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , variabel X1 mempunyai korelasi yang cukup besar dengan variabel Y. Dengan nilai  $\text{sig}$  sebesar  $0,029 < 0,05$  maka variabel X2 juga berkorelasi besar dengan Y.  $N - 2 = 92 - 2 = 90$  ialah rumus perhitungan ( $df$ ) yang digunakan guna mendapatkan  $t_{\text{tabel}}$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,986 dengan signifikansi 0,025 dan derajat kebebasan 90. Lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) sangat memkorelasii kinerja pegawai (Y), sesuai dengan temuan uji hipotesis pada masing-masing variabel. 1. Kinerja Pegawai (Y) sebagian besar dikorelasii oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang sangat signifikan. Akibatnya nilai  $t$  7,095  $> 1,986$  dan  $\text{sig}$   $0,000 < 0,050$  menunjukkan ditolaknya hipotesis nol ( $H_0$ ). 2. Kinerja pegawai (Y) juga sedikit dan signifikan dikorelasii oleh variabel lingkungan kerja (X2). Dengan nilai  $t$  2,218  $> 1,986$  dan  $\text{sig}$   $0,029 < 0,050$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. 53 4.2 Pembahasan 4.2.1 Korelasi Gaya Kepemimpinan (X 1 ) dan Lingkungan kerja (X 2 ) dengan Kinerja karyawan (Y) Hipotesis pertama ialah PT. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan ZYX memkorelasii kinerja staf secara

simultan. Kualitas seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinannya dalam suatu perusahaan. Kebanyakan pemimpin yang efektif mempunyai kapasitas guna memotivasi pengikutnya, membuat mereka menghargai kepentingan komunal di atas kepentingan individu. Selain itu, seorang pemimpin yang baik memiliki kemampuan luar biasa dalam memkorelasii dan memotivasi orang lain. Pemimpin seperti itu juga memberikan kebebasan kepada stafnya guna bereksperimen dan menghasilkan ide-ide segar. Tentu saja, semua hal ini tidak mungkin terjadi tanpa adanya jalur komunikasi yang jelas dan jujur bagi para pemimpin dan staf. Koneksi positif di tempat kerja dibangun berdasarkan komunikasi yang efektif. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang mendukung lebih mungkin merasa dihargai, didorong, dan terinspirasi guna bekerja pada tingkat tertinggi. Ketika lingkungan di tempat kerja menumbuhkan inklusivitas, kolaborasi, dan perilaku berorientasi prestasi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan terlibat dalam lingkungan tersebut. Mereka merasa memiliki kebebasan guna berkontribusi, berbagi ide, dan mengambil inisiatif yang dapat meningkatkan kinerja individu dan kolektif. Selain itu, lingkungan kerja yang memberikan kesempatan dengan tujuan mengembangkan keterampilan, mendorong kreativitas, dan memberikan kritik yang membangun, semuanya dapat membantu pertumbuhan profesional anggota staf. **82** Ini dapat meningkatkan rasanya peningkatan kinerja secara keseluruhan pada akhirnya ialah hasil dari peningkatan keterlibatan karyawan, loyalitas, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, selain membuat tempat kerja menyenangkan bagi pekerja, lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja.. Hasilnya, H1 atau hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan tempat kerja berkorelasi dengan kinerja pekerja, diterima. Hartadi (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berkorelasi dengan kinerja pegawai secara simultan. Herfianti & Kurnia Nengsih (2023) memberikan lebih banyak bukti bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berkorelasi dengan kinerja karyawan. 4.2.2 Korelasi Gaya Kepemimpinan (X 1 ) dengan

Kinerja karyawan (Y) Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. ZYX mempunyai korelasi yang cukup besar dan parsial dengan kinerja karyawan berdasarkan hipotesis kedua yang telah diuji. Menciptakan kesejahteraan psikologis, mempromosikan kolaborasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Dengan memiliki perilaku, kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang gaya dan kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi motivasi, kinerja anggota timnya secara positif. Secara khusus, gaya kepemimpinan yang menginspirasi, membimbing, dan mendukung karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang 54 mempromosikan produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi. Ketika seorang pemimpin memberikan Instruksi, motivasi, dan dukungan yang jelas membangun kepercayaan, kepuasan, dan keterlibatan di antara anggota tim. Selain itu, pemimpin yang efektif juga mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan preferensi individu karyawan, sehingga mendorong karyawan guna memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Alasan yang jelas atas korelasi ini ialah bahwa gaya kepemimpinan yang baik demikian, gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya ialah atribut pribadi dari seorang pemimpin, penting guna membangun lingkungan kerja di mana para pekerja dapat melakukan yang terbaik dan berkontribusi dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Studi statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator partisipasi ialah faktor gaya kepemimpinan yang paling berkorelasi dengan kinerja pegawai. Tingkat persetujuan karyawan di PT. ZYX menunjukkan angka yang tinggi pada indikator berpartisipasi. Indikator tersebut memiliki peran yang penting guna 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, mengundang pekerja guna berpartisipasi dalam komunikasi tim secara tidak langsung. Hipotesis yang menyatakan bahwa gaya pemimpin berkorelasi dengan kinerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dengan diterimanya H2. Studi sebelumnya oleh Wokas et al. (2022) memberikan bukti yang mendukung hal ini, menunjukkan korelasi

positif dan substansial dari faktor gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerja. Temuan yang sama menurut Azhar Maulana (2023) mendukung anggapan bahwa kinerja pegawai dikorelasii secara signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan. 4.2.3 Korelasi Lingkungann kerjaa (X 2 ) dengan Kiinerja karryawan (Y) Hipotesis ketiga dapat diinterpretasikan, yang menyatakan bahwa kiinerja karryawan pada PT. ZYX sebagian dan sebagian besar dikorelasii oleh lingkungann kerjaa. Tempat kerja yang baik memkorelasii kiinerja karryawan. Dorongan menumbuhkan pertumbuhan, kolaborasi, dan kontribusi maksimal guna bekerja dalam suasana di mana orang-orang didukung. Orang-orang lebih mungkin merasa termotivasi dan berinvestasi dalam pekerjaan mereka ketika mereka berada dalam suasana yang memberikan kemungkinan guna pengembangan profesional, kritik yang membangun, dan dukungan. Selain itu, pemimpin dan kolega yang menghormati, menghargai, dan mendorong karyawan menciptakan tempat kerja yang inklusif. Hal ini meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang meningkatkan motivasi karyawan, loyalitas perusahaan, dan kebahagiaan kerja. Alasan konkrit atas korelasi ini ialah bahwa lingkungann kerjaa yang positif memfasilitasi kolaborasi yang efektif, meningkatkan resiliensi dan kreativitas karyawan, serta mengurangi stres dan ketegangan yang dapat menghambat kinerja. Jadi, mengeluarkan uang guna membangun tempat kerja 55 yang ramah tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan tenaga kerja tetapi juga output, kualitas pekerjaan, dan keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Hubungan antara atasan dan bawahan ialah karakteristik tempat kerja yang berkorelasi pada kinerja pekerja, seperti yang ditunjukkan oleh temuan statistik deskriptif . Tingkat persetujuan karyawan di PT. ZYX menunjukkan angka yang tinggi pada indikator hubungan antar atasan dengan karyawan. Indikator tersebut memiliki peran penting guna tercapainya kiinerja karryawan. 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 korelasi dengan para

karyawan agar lebih baik dalam bekerja. Oleh karena itu premis bahwa lingkungan memkorelasii kiinerja karryawan diterima, dengan H3 sebagai keputusannya. B. Putra & Pasaribu (2002) menemukan bahwa faktor lingkungann kerjaa meningkatkan kiinerja karryawan. StudiDhiva Ayu Arzrial Azza dkk pada tahun 2023 mendukung pendapat bahwa faktor lingkungann kerjaa berkorelasi positif dengan kiinerja karryawan.

101 BAB V PENUTUP 5.1

Kesimpulan Kesimpulan dapat diambil dari pengumpulan dan analisis data guna penelitian: 1.

Variabel Y berkorelasi secara signifikan dan positif baik oleh variabel X1 dan X2. Gaya kepemimpinan dalam arti ialah seorang pemimpin didalam sebuah perusahaan yang memiliki ciri tertentu guna memberikan inspirasi bagi para pengikutnya. Serta menge sampingkan kepentingan pribadi demi tujuan organisasinya dan memiliki kemampuan guna memkorelasii karyawan agar termotivasi dari dirina. Seorang pemimpin juga memberikan kebebasan berinovasi bagi para karyawan supaya meningkatkan kiinerja karryawan disuatu perusahaan/instansi. 2. Variabel Y berkorelasi secara signifikan dan positif oleh variabel X1 Dikatakan di sini bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dengan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berdasarkan hasil percakapan kolaboratif. Kinerja personel dapat ditingkatkan jika pemimpinnya suportif dan komunikatif. Hal ini memberikan landasan yang kokoh bagi keberhasilan jangka panjang organisasi. 3. Variabel X2 berkorelasi signifikan dan positif pada variabel Y. Maka, suasana kerja yang positif akan menumbuhkan komunikasi yang saling menguntungkan antar rekan kerja. yang mendorong, mendukung, dan membantu pekerja merasa nyaman dalam bekerja. organisasi yang lebih luas. Dengan melibatkan berbagai jenis perusahaan dan industri, studidapat mengungkapkan bagaimana gaya kepemimpinan dan tempat kerja memkorelasii kinerja pekerja. 2. Studiselanjutnya dapat memperbaiki validitas hasil dengan Menyediakan alat penilaian yang lebih disesuaikan dengan tuntutan tempat kerja dan filosofi kepemimpinan. Hal ini akan memperjelas bagaimana elemen-elemen ini berkorelasi pada kiinerja karryawan. 3. Studiselanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menggunakan

metode studiyang beragam, seperti studi kasus, wawancara mendalam, atau observasi langsung. Dinamika dan latar belakang di balik hubungan antara kiinerja karryawan, lingkungann kerjaa, dan gaya kepemimpinan mungkin dapat lebih dipahami dengan menggunakan metode ini. 4. Studidi masa depan mungkin menguji bagaimana mediasi dan moderasi 56 Meningkatkan kiinerja karryawan dan mencapai kesuksesan bagi perusahaan sangat bergantung pada hal ini . 5.2 Saran Ada sejumlah saran yang perlu dipertimbangkan oleh dunia usaha dan peneliti ke depan berdasarkan analisis dan hasil studi. Rekomendasi ini didasarkan pada temuan penelitian: 5.2.1 Bagi Perusahaan Dukungan pemimpin dapat menginspirasi pekerja guna lebih fleksibel saat bertukar pikiran dan mengambil keputusan.. 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya Temuan studimemungkinkan rekomendasi berikut guna menyelidikan lebih lanjut dapat diberikan kepada peneliti: 1. Guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan guna mempertimbangkan melibatkan sampel yang lebih besar dan variasi konteks Pemimpin diharapkan guna melibatkan karyawan dalam proses pengembangan organisasi, berikan kebebasan guna memberikan pandangan dan ide mengenai tujuan instansi. hal ini dapat meningkatkan hubungan antara eksekutif dan pekerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungann kerjaa non-fisik mereka baik. Berikan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan antara atasan dan karyawan. Kepercayaan ini ialah fondasi dari hubungan kerja yang produktif. Dengan ini lingkungann kerjaa dapat menciptakan tingkat kinerja yang baik Menurut penelitian, organisasi dan perusahaan dapat memperkuat filosofi kepemimpinan yang tepat yang digunakan dalam organisasi. pendekatan kepemimpinan yang, tentu saja, memenuhi tuntutan angkatan kerja akan Berdasarkan temuan studi, perusahaan dapat mengambil manfaat dari rekomendasi berikut:



REPORT #22030887

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.12%</b> repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/28679/5/T1_212017062_Bab%20">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/28679/5/T1_212017062_Bab%20</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.06%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2916/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2916/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.91%</b> repo.undiksha.ac.id <a href="https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%20">https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%20</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.91%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/5/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/5/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.82%</b> dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/50400/20313187.pdf?sequ...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/50400/20313187.pdf?sequ...</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.8%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2014/B.231.14.0511/B.231.14.0511-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2014/B.231.14.0511/B.231.14.0511-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.72%</b> siberpublisher.org <a href="https://siberpublisher.org/JPSN/article/download/16/16">https://siberpublisher.org/JPSN/article/download/16/16</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.7%</b> repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/40366/3/BAB%20V_SKRIPSI.pdf">https://repository.unja.ac.id/40366/3/BAB%20V_SKRIPSI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.69%</b> repository.widyatama.ac.id <a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/a3c19679-8c8f-4...">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/a3c19679-8c8f-4...</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
10. 0.65%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7496/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7496/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.64%	repository.widyatama.ac.id <a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/5c709a62-8763-4..">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/5c709a62-8763-4..</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.64%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0169/B.111.20.0169-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0169/B.111.20.0169-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.62%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0402/B.131.18.0402-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0402/B.131.18.0402-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.59%	repository.uisi.ac.id <a href="https://repository.uisi.ac.id/3561/10/10.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf">https://repository.uisi.ac.id/3561/10/10.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.57%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/28766/5/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/28766/5/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.56%	dinastirev.org <a href="https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2345/1374/8097">https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/2345/1374/8097</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.56%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/29401/4/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/29401/4/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.54%	stiebp.ac.id <a href="https://stiebp.ac.id/wp-content/uploads/2022/03/Vol21-2-Januari-2022.pdf">https://stiebp.ac.id/wp-content/uploads/2022/03/Vol21-2-Januari-2022.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.53%	repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/11136/6/6.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/11136/6/6.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.52%	ejurnal.ulbi.ac.id <a href="https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1906/905">https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1906/905</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
21.	<b>0.51%</b> <a href="https://ejurnal.dipaneegara.ac.id">ejurnal.dipaneegara.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.dipaneegara.ac.id/index.php/sensitif/article/download/343/299/">https://ejurnal.dipaneegara.ac.id/index.php/sensitif/article/download/343/299/</a>	●
INTERNET SOURCE		
22.	<b>0.51%</b> <a href="https://jim.unisma.ac.id">jim.unisma.ac.id</a> <a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/15512/11724">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/15512/11724</a>	●
INTERNET SOURCE		
23.	<b>0.5%</b> <a href="https://repository.tazkia.ac.id">repository.tazkia.ac.id</a> <a href="https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=13898&amp;bid=1476">https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=13898&amp;bid=1476</a>	●
INTERNET SOURCE		
24.	<b>0.5%</b> <a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> <a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/8915/SKRIPSI.pdf;jse...">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/8915/SKRIPSI.pdf;jse...</a>	●
INTERNET SOURCE		
25.	<b>0.49%</b> <a href="https://jurnal.unka.ac.id">jurnal.unka.ac.id</a> <a href="https://jurnal.unka.ac.id/index.php/fisip/article/download/1069/870/4112">https://jurnal.unka.ac.id/index.php/fisip/article/download/1069/870/4112</a>	●
INTERNET SOURCE		
26.	<b>0.49%</b> <a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id">stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> <a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/89..">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/89..</a>	●
INTERNET SOURCE		
27.	<b>0.49%</b> <a href="https://ojs.polmed.ac.id">ojs.polmed.ac.id</a> <a href="https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/902/416/2826">https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/902/416/2826</a>	●
INTERNET SOURCE		
28.	<b>0.48%</b> <a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> <a href="http://repository.unpas.ac.id/44688/6/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/44688/6/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29.	<b>0.47%</b> <a href="https://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/29919/19048/">https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/29919/19048/</a>	●
INTERNET SOURCE		
30.	<b>0.46%</b> <a href="https://jurnal.ibik.ac.id">jurnal.ibik.ac.id</a> <a href="https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jjakes/article/download/485/427/1840">https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jjakes/article/download/485/427/1840</a>	●
INTERNET SOURCE		
31.	<b>0.44%</b> <a href="https://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14968/05.%204%20bab%2..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14968/05.%204%20bab%2..</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
32. 0.43%	<b>djournals.com</b> <a href="https://djournals.com/arbitrase/article/download/711/466">https://djournals.com/arbitrase/article/download/711/466</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.43%	<b>jom.umri.ac.id</b> <a href="https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1130/335/2452">https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1130/335/2452</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.42%	<b>jepa.ub.ac.id</b> <a href="https://jepa.ub.ac.id/index.php/jepa/article/download/1705/638">https://jepa.ub.ac.id/index.php/jepa/article/download/1705/638</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.42%	<b>e-jurnal.nobel.ac.id</b> <a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/download/3444/1720">https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/download/3444/1720</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.41%	<b>repositori.uma.ac.id</b> <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19300/2/128320165%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19300/2/128320165%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.4%	<b>ejournal.undiksha.ac.id</b> <a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/51314/25799">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/51314/25799</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.39%	<b>jurnal.unpal.ac.id</b> <a href="https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/889/859/">https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/889/859/</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.39%	<b>repository.uinsaizu.ac.id</b> <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/9635/2/Dyah%20Dwi%20Kartikaningrum_PENG..">https://repository.uinsaizu.ac.id/9635/2/Dyah%20Dwi%20Kartikaningrum_PENG..</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.38%	<b>repository.bakrie.ac.id</b> <a href="https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf">https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.37%	<b>media.neliti.com</b> <a href="https://media.neliti.com/media/publications/23407-ID-pengaruh-hubungan-ker...">https://media.neliti.com/media/publications/23407-ID-pengaruh-hubungan-ker...</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.37%	<b>eprints3.upgris.ac.id</b> <a href="https://eprints3.upgris.ac.id/4084/1/HENDRO%20CAHYONO.pdf">https://eprints3.upgris.ac.id/4084/1/HENDRO%20CAHYONO.pdf</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
43.	<b>0.37%</b> <a href="https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id">openjurnal.unmuhpnk.ac.id</a>	●
	<a href="https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jp/article/download/4881/2388">https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jp/article/download/4881/2388</a>	
INTERNET SOURCE		
44.	<b>0.37%</b> <a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.unika.ac.id/7394/5/10.30.0121%20Lioe%2C%20Fandy%20Muly...">http://repository.unika.ac.id/7394/5/10.30.0121%20Lioe%2C%20Fandy%20Muly...</a>	
INTERNET SOURCE		
45.	<b>0.36%</b> <a href="https://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a>	●
	<a href="https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/download/28448/75676578431">https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/download/28448/75676578431</a>	
INTERNET SOURCE		
46.	<b>0.36%</b> <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a>	●
	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id/847/6/11510052%20Bab%203.pdf">http://etheses.uin-malang.ac.id/847/6/11510052%20Bab%203.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
47.	<b>0.35%</b> <a href="http://digilib.yarsi.ac.id">digilib.yarsi.ac.id</a>	●
	<a href="http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf">http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
48.	<b>0.34%</b> <a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a>	●
	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/1832/5/14.%20BAB%20III%20METODE%20..">http://repository.stiedewantara.ac.id/1832/5/14.%20BAB%20III%20METODE%20..</a>	
INTERNET SOURCE		
49.	<b>0.34%</b> <a href="https://lib.atim.ac.id">lib.atim.ac.id</a>	●
	<a href="https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NWM0NjJiN2F...">https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NWM0NjJiN2F...</a>	
INTERNET SOURCE		
50.	<b>0.33%</b> <a href="https://jurnal.stiamak.ac.id">jurnal.stiamak.ac.id</a>	●
	<a href="https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/download/54/48/">https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/download/54/48/</a>	
INTERNET SOURCE		
51.	<b>0.33%</b> <a href="https://journal.unbara.ac.id">journal.unbara.ac.id</a>	●
	<a href="https://journal.unbara.ac.id/index.php/JMBU/article/download/1375/956">https://journal.unbara.ac.id/index.php/JMBU/article/download/1375/956</a>	
INTERNET SOURCE		
52.	<b>0.33%</b> <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a>	●
	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/decartesian/article/download/9211/8..">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/decartesian/article/download/9211/8..</a>	
INTERNET SOURCE		
53.	<b>0.33%</b> <a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a>	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6705/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6705/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
54.	0.33% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6099/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6099/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.32% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/195540-ID-pengaruh-lingkungan-k...">https://media.neliti.com/media/publications/195540-ID-pengaruh-lingkungan-k...</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.32% jptam.org <a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/3488/2971/6721">https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/3488/2971/6721</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.32% eprints.unmas.ac.id <a href="http://eprints.unmas.ac.id/3641/3/R.5164.FEB-MAN.pdf">http://eprints.unmas.ac.id/3641/3/R.5164.FEB-MAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.31% digilib.uinkhas.ac.id <a href="http://digilib.uinkhas.ac.id/22122/1/Fatya%20Azzahrah_E20192117.pdf">http://digilib.uinkhas.ac.id/22122/1/Fatya%20Azzahrah_E20192117.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.3% jtebr.unisan.ac.id <a href="https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/download/43/13">https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/download/43/13</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.29% repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/4600/2/Jurnal%20Publish.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/4600/2/Jurnal%20Publish.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.29% repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/66419/5/BAB%20III.pdf">http://repository.unpas.ac.id/66419/5/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.28% ejurnal.stimi-bjm.ac.id <a href="http://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/download/425/161">http://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/download/425/161</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.27% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.27% eprintslib.ummgl.ac.id <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3830/1/18.0101.0124_COVER_BAB%20I_BAB%20II...">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3830/1/18.0101.0124_COVER_BAB%20I_BAB%20II...</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
65.	0.24% jurnal.bsi.ac.id	●
	<a href="https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika/article/download/342/185">https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika/article/download/342/185</a>	
INTERNET SOURCE		
66.	0.24% repository.unika.ac.id	●
	<a href="http://repository.unika.ac.id/30323/4/18.D1.0113-CHATARINA%20ASTRID%20W-...">http://repository.unika.ac.id/30323/4/18.D1.0113-CHATARINA%20ASTRID%20W-...</a>	
INTERNET SOURCE		
67.	0.23% fmi.or.id	●
	<a href="https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/124/120">https://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/124/120</a>	
INTERNET SOURCE		
68.	0.23% eprints.unpak.ac.id	●
	<a href="https://eprints.unpak.ac.id/5712/1/2022%20Nadya%20Rahma%20Nurdiana%20...">https://eprints.unpak.ac.id/5712/1/2022%20Nadya%20Rahma%20Nurdiana%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
69.	0.22% repository.upi.edu	●
	<a href="http://repository.upi.edu/38028/4/S_MRL_1504736_Chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/38028/4/S_MRL_1504736_Chapter3.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
70.	0.22% repository.iainpare.ac.id	●
	<a href="http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1626/1/15.3300.009.pdf">http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1626/1/15.3300.009.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
71.	0.21% bajangjournal.com	●
	<a href="https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/4611/3440">https://bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/4611/3440</a>	
INTERNET SOURCE		
72.	0.21% jom.umri.ac.id	●
	<a href="https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/370/47/864">https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/370/47/864</a>	
INTERNET SOURCE		
73.	0.2% repositori.buddhidharma.ac.id	●
	<a href="https://repositori.buddhidharma.ac.id/139/3/BAB%20III.pdf">https://repositori.buddhidharma.ac.id/139/3/BAB%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
74.	0.2% repositorybaru.stieykpn.ac.id	●
	<a href="http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/1884/1/211729738_ringkasan_29738_DAND...">http://repositorybaru.stieykpn.ac.id/1884/1/211729738_ringkasan_29738_DAND...</a>	
INTERNET SOURCE		
75.	0.19% www.tutorialkampus.com	●
	<a href="http://www.tutorialkampus.com/2014/06/v-behaviorurldefaultvml_o_5940.html">http://www.tutorialkampus.com/2014/06/v-behaviorurldefaultvml_o_5940.html</a>	



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
76. 0.19%	proceeding.unpkediri.ac.id <a href="https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/300/258">https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/300/258</a>	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.17%	stiealwashliyahsibolga.ac.id <a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jes/article/download/1280..">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jes/article/download/1280..</a>	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.17%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/11764/10/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/11764/10/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
79. 0.17%	repository.unama.ac.id <a href="http://repository.unama.ac.id/318/5/BAB%20V.pdf">http://repository.unama.ac.id/318/5/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
80. 0.17%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/44656/6/Bab%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/44656/6/Bab%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.17%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7567/10/BAB%20III_RENY%20KHAERANI.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7567/10/BAB%20III_RENY%20KHAERANI.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
82. 0.16%	igas168.com <a href="https://igas168.com/kunci-kesuksesan-dalam-membimbing-dan-menginspirasi-...">https://igas168.com/kunci-kesuksesan-dalam-membimbing-dan-menginspirasi-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.16%	greenpub.org <a href="https://greenpub.org/JIM/article/view/130">https://greenpub.org/JIM/article/view/130</a>	●
INTERNET SOURCE		
84. 0.16%	repository.penerbiteureka.com <a href="https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/567942-dinamika-or...">https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/567942-dinamika-or...</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.16%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/4367/4/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/4367/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.16%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/29256/10/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/29256/10/BAB%20V.pdf</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE		
87.	0.15% idr.uin-antasari.ac.id <a href="https://idr.uin-antasari.ac.id/27159/7/7.%20BAB%20IV.pdf">https://idr.uin-antasari.ac.id/27159/7/7.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.15% repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/51005/5/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/51005/5/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.15% repository.unbari.ac.id <a href="http://repository.unbari.ac.id/2903/1/HAYYU%20NUR%20HANIFAH%2019008612..">http://repository.unbari.ac.id/2903/1/HAYYU%20NUR%20HANIFAH%2019008612..</a>	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.15% repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/4549/4/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/4549/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.14% repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/1941/4/4.%20Bab%20III%20Metode%20Peneliti...">http://repository.stie-mce.ac.id/1941/4/4.%20Bab%20III%20Metode%20Peneliti...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.14% repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11669/I.BAB%20V.pdf?..">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11669/I.BAB%20V.pdf?..</a>	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.14% stp-mataram.e-journal.id <a href="https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/348/309/">https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/348/309/</a>	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.14% repository.uniba.ac.id <a href="https://repository.uniba.ac.id/588/4/BAB%20III.docx">https://repository.uniba.ac.id/588/4/BAB%20III.docx</a>	●
INTERNET SOURCE		
95.	0.13% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/98066-ID-pengaruh-kompensasi-d...">https://media.neliti.com/media/publications/98066-ID-pengaruh-kompensasi-d...</a>	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.13% repository.stie-mce.ac.id <a href="http://repository.stie-mce.ac.id/1508/4/Bab%20III%20Metode%20Penelitian.pdf">http://repository.stie-mce.ac.id/1508/4/Bab%20III%20Metode%20Penelitian.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
97.	0.13% repository.usm.ac.id <a href="http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0189/B.131.15.0189...">http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0189/B.131.15.0189...</a>	●



REPORT #22030887

INTERNET SOURCE

98. **0.12%** [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

<https://www.slideshare.net/slideshow/3-analisis-regresi-linier-berganda-dua-pe...>



INTERNET SOURCE

99. **0.11%** [prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id](http://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id)

<https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...>



100.

INTERNET SOURCE

**0.11%** [journal.kurasinstitute.com](http://journal.kurasinstitute.com)

<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/jemal/article/download/796/593/>



101.

INTERNET SOURCE

**0.11%** [fe.unj.ac.id](http://fe.unj.ac.id)

<https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2022/12/Pedoman-Penulisan-Proposal-...>



102.

INTERNET SOURCE

**0.1%** [jurnal-unsultra.ac.id](http://jurnal-unsultra.ac.id)

<https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/455/274>



103.

INTERNET SOURCE

**0.09%** [cattleyapublicationservices.com](http://cattleyapublicationservices.com)

<https://cattleyapublicationservices.com/?p=729>



104.

INTERNET SOURCE

**0.09%** [repo.darmajaya.ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id)

<http://repo.darmajaya.ac.id/963/5/BAB%20IV.pdf>



105.

INTERNET SOURCE

**0.08%** [dspace.uui.ac.id](http://dspace.uui.ac.id)

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16568/05.4%20bab%204.p..>



106.

INTERNET SOURCE

**0.08%** [journal.wrpipku.com](http://journal.wrpipku.com)





107.

INTERNET SOURCE

0.08% eprints.unpak.ac.id

<https://eprints.unpak.ac.id/5802/1/skripsi%20full%20pdf%20Paisal%20Anwar.p...>

109.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.upbatam.ac.id

<http://repository.upbatam.ac.id/871/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

[https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/NASKAH\\_MSDM\\_PD..](https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/NASKAH_MSDM_PD..)

110.

INTERNET SOURCE

0.06% eprints.unpak.ac.id

[https://eprints.unpak.ac.id/6512/1/Skripsi\\_Meylinda%20Melyiatama%20fix-2.pdf](https://eprints.unpak.ac.id/6512/1/Skripsi_Meylinda%20Melyiatama%20fix-2.pdf)

111.

INTERNET SOURCE

0.04% www.academia.edu

[https://www.academia.edu/61239914/Strategi\\_Bauran\\_Pemasaran\\_Dan\\_Kualit...](https://www.academia.edu/61239914/Strategi_Bauran_Pemasaran_Dan_Kualit...)

112.

INTERNET SOURCE

0.04% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2869/10/10.%20BAB%20III.pdf>

113.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.upbatam.ac.id

<http://repository.upbatam.ac.id/4258/2/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

114.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.unhas.ac.id

[http://repository.unhas.ac.id/23621/3/H13116506\\_skripsi\\_02-09-2022%20dapus...](http://repository.unhas.ac.id/23621/3/H13116506_skripsi_02-09-2022%20dapus...)

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 0.02% prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id

<https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...>