
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DELI KABUPATEN
DELI SERDANG**

Koko Aldianto¹, Julianto Hutasuhut²¹Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.²Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia.julianto@umnaw.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 30 Agustus 2021 Direvisi: 30 September 2021 Disetujui: 21 Oktober 2021 Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji R ² . Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah: $Y = 0.423 + 0.785X_1 + 0.372X_2$. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 30.878 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai F_{hitung} 30.878 > F_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.483 atau sebesar 48.3%. Artinya persentase pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48.3%, sedangkan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, (Simanjuntak, 2017).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, (Sunyoto, 2013). Pada PDAM Tirta Deli, lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan meliputi keamanan, kelembapan udara, penerangan cahaya, suara, kebisingan dan kebersihan. Beberapa masalah tersebut membuat kinerja karyawan terganggu. Misalnya keamanan PDAM Tirta Deli, karyawan merasa bahwa masih adanya gangguan dari masyarakat sekitar seperti preman setempat yang membuat karyawan khususnya wanita merasa was-was ketika mereka hendak pulang sore hari. Hal tersebut tentunya akan mengganggu mental karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Begitu juga kelembapan udara yang ada. Udara di PDAM Tirta Deli tergolong panas walaupun sudah banyak pepohonan disekitar kantor. Terlebih lagi ruangan kantor yang cukup kecil membuat karyawan merasa sesak pada saat melakukan pekerjaannya. Penerangan cahaya yang minim juga membuat kinerja karyawan terganggu. Penerangan di PDAM Tirta Deli sudah sangat memadai, namun masih ada beberapa tempat yang masih memiliki penerangan yang minim misalnya di toilet dan gudang. Apabila karyawan ingin ke toilet atau pun mencari berkas yang berada digudang tentunya akan terhambat dengan penerangan yang minim. Kebisingan suara juga menjadi penghambat bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kebisingan suara kendaraan bermotor yang berlalu-lalang maupun dari masyarakat setempat membuat konsentrasi karyawan terganggu yang tentunya menghambat kinerja para karyawan. Masalah terakhir yang harus di atasi yaitu kebersihan. Para karyawan PDAM Tirta Deli sudah berusaha menjaga kebersihan di area kantor, namun masih adanya masyarakat sekitar yang membuat sampah sembarangan sehingga membuat kantor PDAM Tirta Deli kurang bersih. Beberapa masalah tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sebaiknya PDAM Tirta Deli sigap dalam mengatasi masalah tersebut agar tidak ada lagi penghambat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi, (Gary, 2016). Pada PDAM Tirta Deli, pimpinan terkadang tidak mau mendengar saran dari para karyawan dengan alasan pimpinan tersebut memiliki rencana tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang minim dari pimpinan membuat karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Jarang masuk ke kantor dikarenakan ada kesibukkan lain di luar juga membuat rasa tanggung jawab pimpinan dalam mengawasi karyawannya berkurang. Kurangnya pengawasan dari pimpinan tentunya membuat pekerjaan para karyawan menjadi kurang teratur. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lain.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”. Adapun rumusan masalah yang dirangkup pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang ?

2. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang ?

Tujuan dari penelitian ini berkenaan erat dengan rumusan masalah yang dituliskan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini, antara lain :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yang terdiri dari 2 variabel independen (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) serta 1 variabel dependen (kinerja karyawan). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, (Sunnyoto, 2013). Berdasarkan fenomena di PDAM Tirta Deli, lingkungan kerja dapat di ukur melalui indikator sebagai berikut, 1) Keamanan ditempat kerja, 2) Kelembapan udara ditempat kerja, 3) Penerangan Cahaya ditempat kerja, 4) Bau tidak sedap ditempat kerja, 5) Kebisingan, 6) Kebersihan, (**Sedarmayanti, 2018**), (**Nuraini, 2017**), (**Robbins dan coutler, 2016**). Menurut **Handoko (2017)**, kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Berdasarkan fenomena di PDAM Tirta Deli, gaya kepemimpinan dapat di ukur melalui indikator sebagai berikut, 1) Mendukung tujuan, 2) Menciptakan rasa aman, 3) Bersikap menghargai, 4) Kemampuan komunikasi, 5) Kemampuan memotivasi, 6) Tanggung jawab, 7) Partisipatif, (Wahjosumidjo, 2016), (Paramita, 2017), (Robbins dan coutler, 2016). Menurut Mangkunegara (2018), Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerjasecara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan fenomena di PDAM Tirta Deli, kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut, 1) Efisiensi, 2) Efektivitas, 3) Daya Tanggap, 4) Kualitas Hasil Kerja, 5) Inisiatif, 6) Kejujuran 7) Tanggung jawab, (Dwiyanto, 2016), (Afandi, 2018), (Mangkunegara, 2018).

PDAM Tirta Deli beralamat di Jl. Tirta Deli, Tj. Garbus Satu, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugitono, 2018). Maka dari itu pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 65 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada karyawan dan juga melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan, sedangkan data sekunder berupa mempelajari dokumen-dokumen yang berisikan informasi pribadi PDAM Tirta Deli.

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Uji asumsi klasik yang menggunakan beberapa uji antara lain: 1) Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi data berdistribusi normal atau tidak, cara yang digunakan yaitu uji statistik *kolmogrov-smirnov test* dan *grafik p-plot*. 2) Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas, untuk menguji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 dan nilai *tollerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas. 3) Uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari satu residual ke pengamatan lain, cara yang dilakukan yaitu dengan melakukan uji grafik plot.
- b. Uji Regresi Linear Berganda. Penggunaan uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli. Untuk uji regresi linear berganda dapat dirumuskan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2x_2.$$

- c. Uji Hipotesis
Menurut Sugiyono (2016), uji hipotesis penelitian terdiri dari 2 pengujian antara lain : 1) Uji Parsial (Uji t), pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat, kriteria pengujian hipotesis yaitu, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus : $df = n-k-1 = 65-2-1 = 62$. Setelah dihitung dengan rumus tersebut, maka dapat ditentukan nilai t_{tabel} yaitu 1,669. 2) Uji Simultan (Uji F), digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, kriteria yaitu,

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Mengetahui nilai F_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus $df = k ; n - k = 62$. Setelah dihitung dengan rumus tersebut maka dapat ditentukan nilai F_{tabel} yaitu 3.15.

- d. Koefisien Determinasi R^2 untuk melihat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen, nilainya dapat positif dan negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian terhadap data yang di gunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kuesioner yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden diluar responden dalam penelitian ini. Uji validitas memiliki kriteria signifikan $> 0,5$). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	Kriteria Pegukuran Nilai (r_{tabel})	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1	0.742	0.3	Valid
	2	0.751	0.3	Valid
	3	0.512	0.3	Valid
	4	0.564	0.3	Valid
	5	0.411	0.3	Valid
	6	0.411	0.3	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_2)	1	0.837	0.3	Valid
	2	0.845	0.3	Valid
	3	0.847	0.3	Valid
	4	0.873	0.3	Valid
	5	0.905	0.3	Valid
	6	0.848	0.3	Valid
	7	0.409	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.611	0.3	Valid
	2	0.730	0.3	Valid
	3	0.669	0.3	Valid
	4	0.458	0.3	Valid
	5	0.628	0.3	Valid
	6	0.798	0.3	Valid
	7	0.635	0.3	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa 20 pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid dengan kriteria signifikan (0,5). Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Untuk pengujian reliabilitas pada kuesioner

menggunakan rumus *croanbach alpha*. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Hasil uji reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 2:

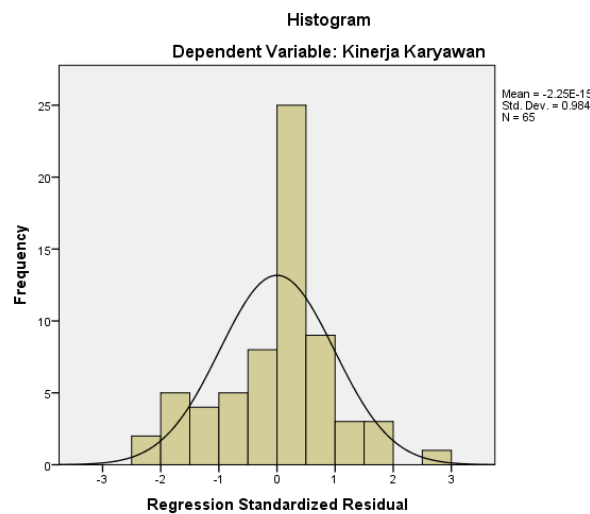
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha-Croanbach	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	,791	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	,929	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	,827	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2, ketiga instrumen penelitian memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel yang terpercaya dengan tingkat instrumen ($>0,60$). Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan sebagai alat pengumpul data, karena telah memenuhi validitas dan reliabilitas yang di syaratkan.

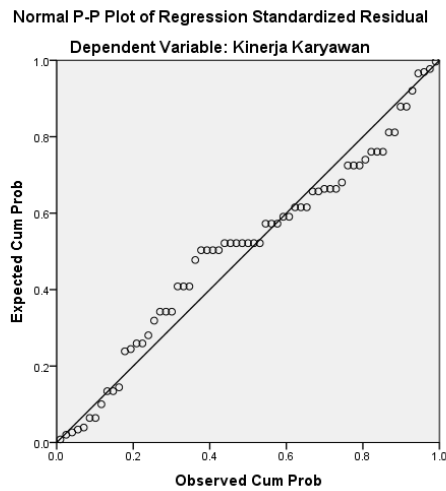
Setelah kuesioner lulus uji validitas dan reliabilitas, maka dilakukan pengujian terhadap data dari penelitian. Pengujian selanjutnya yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1 dan Gambar 2:



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Gambar 1. Pada histogram juga terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng, hal ini secara subyektif dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Gambar 2. Grafik P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk menguatkan hasil dari grafik p-plot, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil dari uji kolmogorov-smirnov test dapat di lihat pada tabel3:

**Tabel 3.
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.88298456
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.097
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 3. Menunjukkan bahwa Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,194, yang mana nilai tersebut > nilai signifikan (0,05), dengan begitu dapat di nyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4:

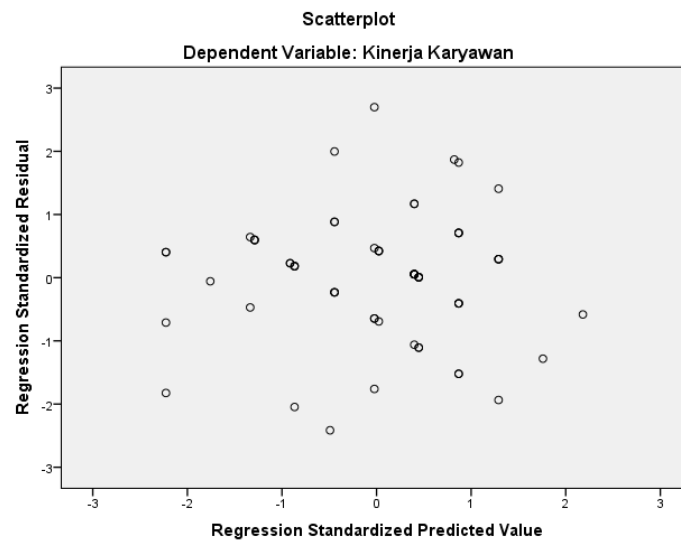
Tabel 4.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.980	1.020
	Gaya Kepemimpinan	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4. Menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10% (0,1), yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel. Sehingga dari hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Analisis berikutnya di tunjukkan melalui gambar 3, hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik Scatterplott
Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis berikutnya yaitu regresi linear berganda, yang dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.423	4.005		.106	.916
1 Lingkungan Kerja	.785	.127	.562	6.187	.000
Gaya Kepemimpinan	.372	.095	.357	3.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Tabel 6. Menunjukkan bahwa *Unstandardized Coefficients* pada bagian B diperoleh nilai Lingkungan Kerja (B_1) sebesar 0,785. Nilai Gaya Kepemimpinan (B_2) sebesar 0,372. Dan nilai konstanta (a) sebesar 0,423. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 0.423 + 0.785X_1 + 0.372X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Konstanta (a) memiliki nilai 0,423 yang berarti bahwa jika variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan bernilai nol. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) bernilai positif, yaitu 0.785. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.785 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_2) bernilai positif, yaitu 0.372. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Kepemimpinan (X_2) sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.372 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Analisis penelitian berikutnya yaitu uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

Tabel 7.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.423	4.005		.106	.916
1 Lingkungan Kerja	.785	.127	.562	6.187	.000
Gaya Kepemimpinan	.372	.095	.357	3.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 7, variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $6.187 > 1.669$. Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2), diperoleh t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $3.928 > 1.669$. Kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis berikutnya yaitu menggunakan uji F, yang dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.702	2	24.851	30.878	.000 ^b
Residual	49.898	62	.805		
Total	99.600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 8, nilai F_{hitung} adalah 30.878 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0.000 > 0.05$ dan nilai F_{hitung} $30.878 > F_{tabel}$ 3.15. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Pengujian berikutnya yaitu koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.483	.897	2.107

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 9, R sebesar 0.706 atau sebesar 70.6% hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinan adalah sebesar 0.499 artinya persentase sumbangkan Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49.9%, sedangkan sisanya sebesar 50.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Adjusted R Square merupakan nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.483 atau sebesar 48.3%. Artinya persentase pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48.3%, sedangkan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas dan lainnya.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah: $Y = 0.423 + 0.785X_1 + 0.372X_2$. Nilai persamaan positif menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 6.187 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669 maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $6.187 > 1.669$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar 3.928 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.669 maka T hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai T tabel atau $3.928 > 1.669$ kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai f hitung adalah 30.878 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai F hitung $30.878 > F$ tabel 3.15 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R square sebesar 0.483 atau sebesar 48.3%. Artinya persentase pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48.3%, sedangkan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas dan lainnya.

Keterbatasan

Penelitian yang berkenaan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Deli memiliki keterbatasan teoritis. Diharapkan PDAM Tirta Deli dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, sehingga diharapkan kinerja karyawan akan lebih baik dan meningkat dari sebelumnya dan diharapkan para karyawan PDAM Tirta Deli untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan dari PDAM Tirta Deli. Diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah serta melengkapi teori-teori untuk kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anita Tria Puspitasari. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Vol. 5 No. 1 Halaman 146-160 146-160. e-ISSN: 2337- 9723.
- Dwiyanto, Agus. (2016). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gary, Yukl. (2016). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPEE
- Mangkunegara, Anwar Prabu,. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad Emil. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print).
- Nuraini, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Putra. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40 No.2 November 2016.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen*. diterjemahkan oleh Bob Sabran. Jakarta: Wibi Hardani. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka