

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA MARGA JAKARTA

Ratna Kartika Sari¹

¹Komunikasi, Ratna.rtk@bsi.ac.id, Universitas Bina Sarana Informatika

Abstract

This study aims to find and produce an analysis of the influence of the work environment and leadership on employee performance at PT Jasa Marga Jakarta. Respondents in this study were employees who worked in PT. Jasa Marga Jakarta. The number of respondents who became the sample in this study was 40 people and based on the random sampling method. This study uses multiple linear regression analysis techniques or models with the help of SPSS 26 software. Based on the above method, the results of this study indicate that the Work Environment and Leadership have a significant influence partially or simultaneously on employee performance at PT Jasa Marga Jakarta. and the percentage shows that 78.0% of employee performance can be explained by the work environment and leadership. From the results of the t-test and f-test, it was found that the work environment had a significant effect on employee performance, leadership affected employee performance, and the work environment and leadership had a simultaneous effect on employee performance at PT Jasa Marga Jakarta.

Keywords: Work Environment, Leadership, Employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menghasilkan analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Jakarta. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di lingkungan PT. Jasa Marga Jakarta. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang dan berdasarkan metode *random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik atau model analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 26. Berdasarkan dengan metode di atas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Jakarta. dan persentase menunjukkan bahwa sebesar 78,0% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan. Dari hasil uji t dan uji f didapat bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Jakarta.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya utama di dalam organisasi adalah sumber daya manusia karena posisinya yang penting bagi instansi yang menjadi aktor dalam cara kegiatan dalam lembaga untuk mencapai impiannya. Setiap olahraga organisasi harus berisi karyawan, di mana personel sebagai sumber manusia yang paling penting akan memutuskan jogging yang mudah teknik di dalam agensi. organisasi perlu menciptakan ekosistem yang nyaman di antar karyawan sehingga kinerja keseluruhan karyawan tersebut meningkat dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Situasi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat memotivasi personel untuk tidak mengalami kesulitan stres, tidak bersemangat melukis, datang lewat batas waktu, dan sebaliknya jika lingkungan kerja sehat maka karyawan akan ikhlas dalam bekerja, bukan tanpa masalah sakit, lancar memperhatikan

sehingga bahwa pekerjaan selesai dengan cepat. mencocokkan target. Lingkungan kerja itu sendiri memiliki dimensi, yaitu ukuran fisik (pewarnaan ruangan, lampu, kebersihan, penataan ruang, dan sebagainya) dan dimensi non-tubuh (kesejahteraan karyawan, ekosistem kerja, anggota keluarga antar karyawan, dan lain sebagainya.). perusahaan harus mampu menawarkan kedua dimensi tersebut dalam situasi yang tepat agar mampu membuat personelnya memegang lukisan secara produktif dan bekerja sama dengan masing-masing karyawan yang berbeda dan dengan pemimpin untuk menuai impian organisasi.

Intinya, kepemimpinan adalah kegiatan untuk membujuk perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik untuk bagian perorangan maupun di perusahaan. Manajemen tidak lagi harus dibatasi dengan menggunakan aturan atau tata krama birokrasi. kepemimpinan tidak lagi harus terjadi pada pimpinan yang dipilih, namun manajemen dapat terjadi di mana-mana, selama seseorang menunjukkan potensinya untuk mengarahkan perilaku manusia lain lebih dekat ke pemenuhan tujuan tertentu. Sebuah lembaga atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin lah yang nantinya akan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal inilah yang menjadikan posisi pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi.

Dari sekian banyak elemen di atas, untuk meningkatkan kinerja pekerja salah satunya adalah memperhatikan lingkungan lukisan dan elemen manajemen. Organisasi sebagai pemberi kerja yang cerdas harus menyediakan lingkungan lukisan yang santai dan kondusif yang mampu mengajak karyawan untuk melukis secara produktif. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kesenangan kepada karyawan atas hasil kerja yang dicapai dan memberikan dampak yang mendalam bagi karyawan yang dalam jangka panjang akan memiliki kinerja yang baik secara keseluruhan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan kerja

Kerja adalah komponen komponen yang sangat vital sementara melakukan aktivitas kerja. dengan menggunakan memperhatikan lingkungan lukisan yang bagus atau menciptakan kondisi kerja yang menawarkan untuk melukis, itu akan berdampak pada antusiasme atau antusiasme pekerja pada lukisan. Lingkungan lukisan yang kondusif menawarkan rasa aman dan mengizinkan personel jika ingin melukis terbaik.

(Sedarmayanti, Widodo, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat orang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Contoh lingkungan kerja fisik adalah pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik misalnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Pembagian lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menyeimbangkan keduanya, kesadaran manajemen perusahaan sangat diperlukan, karena lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Frimayasa, 2021).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan (Robbins, 2015). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Alex S Nitisemito, 2012).

Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi vital maksimum menentukan kinerja atau pencapaian perusahaan. esensi utama kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain untuk muncul sebagai kuat jalan setiap orang mungkin satu-of-a-kind dalam melakukan. Pengelolaan adalah seni, karena pendekatan siapa pun terhadap manusia utama juga dapat berfluktuasi bergantung pada karakteristik kepala, sifat misi dan karakteristik manusia yang dipimpinya.

Dalam sebuah perusahaan, aspek kepemimpinan memainkan fungsi yang sangat besar penting karena pemimpinlah yang akan mengalir dan mengarahkan korporasi dalam mencapai tujuannya dan

sekaligus merupakan misi yang tidak mulus. karena Anda harus memahami setiap perilaku bawahan yang unik. Bawahan didorong sedemikian rupa sehingga mereka dapat menawarkan pengabdian dan partisipasi dalam pemberi kerja dengan sukses dan efisien. Dengan kata yang berbeda, bahwa keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai impian organisasi ditentukan melalui kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Frimayasa et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017). Pendapat dari (Hasibuan, 2019) bahwa Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kepemimpinan Pancasila ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar. (Robbins, 2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin (Griffin, Ricky W., and Moorhead, 2014).

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *performance* atau actual *performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Lawu et al., 2019). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Robbins, 2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2016). (Moekijat, 2012) Berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja adalah hasil evaluasi pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan Kinerja dari satu orang ke orang lain mungkin berbeda, karena faktor pendorong yang berbeda. Kinerja pegawai sangat penting karena kinerja seorang pegawai pada suatu instansi akan menentukan efektifitas kinerja instansi tersebut. Jika kinerja pegawai tidak baik maka kinerja instansi tidak akan baik (Frimayasa et al., 2021).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain dan sampel Desain penelitian ini adalah penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) pada PT. Jasa Marga Jakarta. Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT Transpacific Finance Cabang Depok. Menurut (Sugiono, 2010), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan mengambil

semua anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 orang. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik Alphas Cronbach. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Validitas dilakukan untuk menentukan seberapa besar kuisioner dapat mengukur indikator-indikator pernyataan yang ditinjau. Untuk tingkat, validitas, biaya korelasi kedua produk digunakan. Jika korelasi kedua produk antara setiap item pengumuman dan seluruh skor menghasilkan nilai lebih dari r-tabel, maka objek penegasan dikatakan sah, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r-tabel, objek pengumuman tersebut disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan aplikasi SPSS 26.0.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada SPSS 26.0

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,462	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,301	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,339	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,415	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,288	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,408	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,373	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,431	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,505	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,503	0,263	Valid

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Dari hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 40 karyawan PT. Jasa Marga adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263). Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,271	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,314	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,334	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,569	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,438	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,469	0,263	Valid

Pernyataan 7	0,420	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,394	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,402	0,263	Valid
Pernyataan 10	0,397	0,263	Valid

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X_2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 40 karyawan PT. Jasa Marga adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263). Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,360	0,263	Valid
Pernyataan 2	0,299	0,263	Valid
Pernyataan 3	0,569	0,263	Valid
Pernyataan 4	0,623	0,263	Valid
Pernyataan 5	0,375	0,263	Valid
Pernyataan 6	0,335	0,263	Valid
Pernyataan 7	0,423	0,263	Valid
Pernyataan 8	0,406	0,263	Valid
Pernyataan 9	0,622	0,263	Valid

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X_2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 40 karyawan PT. Jasa Marga adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,263). Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas
Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Hasil Uji Reabilitas
Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	10

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Hasil Uji Reabilitas
Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	9

Sumber : data diolah SPSS 26.0

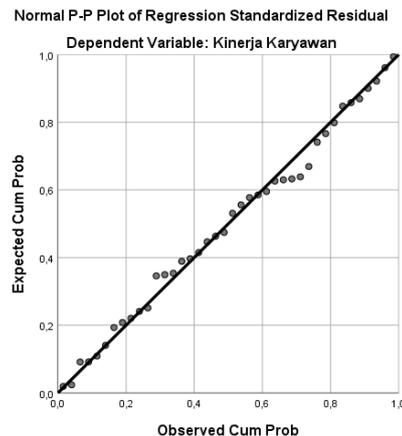
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Koefisien r	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,739	0,600 – 0,799	Tinggi
Kepemimpinan (X ₂)	0,739	0,600 – 0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,763	0,600 – 0,799	Tinggi

Sumber : data diolah SPSS 26.0

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,739 dengan tingkat realibilitas yang tinggi, variabel Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,739 dengan tingkatrealibilitas yang tinggi dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,763 dengan tingkat realibilitas yang tinggi.

4.3. Uji Normalitas



Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Sumber:Hasil Pengelolahan SPSS 26

Pada Gambar grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal

4.4 Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*). Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,459	2,618		,175	,862		
Lingkungan Kerja	,479	,121	,506	3,955	,000	,363	2,757
Kepemimpinan	,386	,116	,424	3,315	,002	,363	2,757

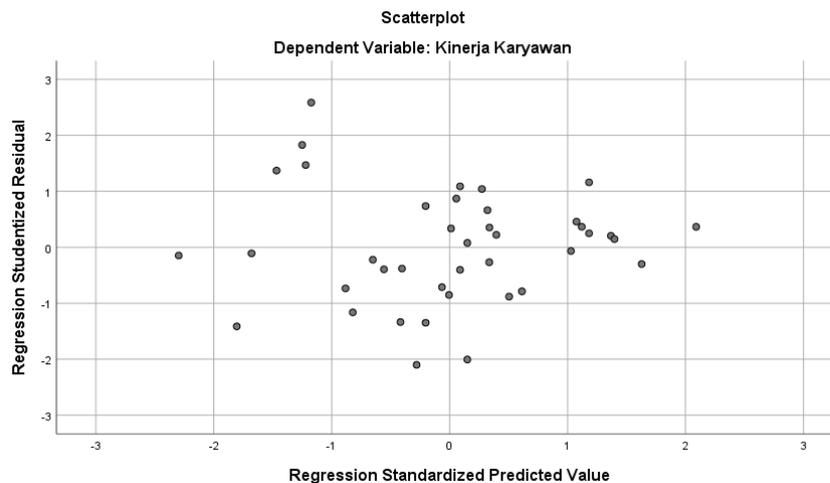
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan memiliki nilai VIF 2,757 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Pada gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4.6. Uji Parsial (uji t)

Uji t atau uji parsial adalah sebuah variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.6
Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,459	2,618		,175	,862
	Lingkungan Kerja	,479	,121	,506	3,955	,000
	Kepemimpinan	,386	,116	,424	3,315	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS 26.0

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

H_0 : Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) PT. Jasa Marga Jakarta

H_a : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jasa Marga Jakarta

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,658. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,995 > t_{tabel} 1,658$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.. Artinya ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Jakarta.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

H_0 : Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jasa Marga

H_a : Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jasa Marga.

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 40 - 2 = 38$), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,658. Berdasarkan Tabel diatas *coefficients* diatas dengan demikian $t_{hitung} 3,315 > t_{tabel} 1,658$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

4.7. Uji Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 : Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) PT. Jasa Marga

H_a : Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) PT. Jasa Marga.

Tabel 4.7
Uji Parsial (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1519,581	2	759,790	65,557	,000 ^b
	Residual	428,819	37	11,590		
	Total	1948,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Dari tabel diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 65,557 F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($40-3=37$) adalah 3,25. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $65,557 > 3,25$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jasa Marga.

4.8. Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 4.8

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 ^a	,780	,768	3,404

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,883 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sebesar 78,0% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

4.9. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,459	2,618		,175	,862
	Lingkungan Kerja	,479	,121	,506	3,955	,000
	Kepemimpinan	,386	,116	,424	3,315	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS 26.0

Dari tabel diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepemimpinan

Et = Error Trem/ unsur kesalahan

$$Y = 0,459 + 0,479 (X_1) + 0,386(X_2),$$

5. Kesimpulan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga. koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sebesar 78,0% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Daftar Pustaka

Alex S Nitisemito. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu.
 Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
 Frimayasa, A. (2021). Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(1), 1715–1730.
 Frimayasa, A., Kurniawan, A., & Shinta, M. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*.
 Frimayasa, A., Windayanti, W., Fathiani, F., Rahmat, R., & Febrian, W. D. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 179–186.
 Griffin, Ricky W., and Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Eleventh E). South Western.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* (Edisi Revi). CV. Pioner Jaya.
- Robbins, S. . dan J. T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, Widodo, dan S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.