

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Warehouse PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang

Kristya Adita, Herayati, Vicky Windasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 20, 2025

Revised 25 September 2025

Accepted 25 September 2025

Available online 01 Oktober. 2025

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords:

Leadership Style, Work Environment,
Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian Warehouse PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 karyawan selama periode 5 Maret hingga 5 Juni 2025. Data dianalisis menggunakan software SPSS versi 27, melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,2%. Gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mendorong peningkatan produktivitas. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi studi selanjutnya dengan

menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, atau budaya organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance in the Warehouse Division of PT. PLN UP2D Tangerang Regency Area. Employee performance is a crucial factor for the sustainability and success of an organization. This research employs a quantitative approach by distributing questionnaires to 45 employees during the period of March 5 to June 5, 2025. The data were analyzed using SPSS version 27, through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to examine both partial and simultaneous influences between variables. The results show that both leadership style and work environment have a significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance, with a contribution of 57.2%. Effective leadership and a conducive work environment are proven to enhance productivity. These findings provide recommendations for management to develop a more participative leadership style and to create a supportive work environment in order to optimize employee performance. This research may also serve as a foundation for future studies by adding other variables such as motivation, compensation, or organizational culture.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan organisasi menuntut setiap institusi, baik swasta maupun milik negara, untuk terus meningkatkan kualitas maupun kinerja sumber daya manusia yang ada. Dalam organisasi modern saat ini, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor pendukung dalam proses produksi, melainkan sebagai aset penting yang menentukan keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi indikator penting dalam mengukur sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi kerja yang diharapkan.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik di Indonesia. Dalam rangka meningkatkan keandalan dan efisiensi distribusi listrik, PLN melakukan restrukturisasi organisasi dengan membentuk beberapa unit pelaksana, salah satunya adalah Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D). Pembentukan UP2D dimulai sekitar tahun 2016–2017 sebagai bagian dari strategi modernisasi sistem distribusi tenaga listrik di Indonesia.

*Corresponding Author

Email: kristyaadita@gmail.com

UP2D memiliki peran penting dalam pengaturan dan pengendalian sistem distribusi tenaga listrik di suatu wilayah kerja. Fungsi utama UP2D meliputi pengaturan keseimbangan beban dan suplai tenaga listrik, perencanaan *switching* jaringan, serta pemantauan sistem distribusi melalui sistem SCADA (*Supervisory Control and Data Acquisition*). Keberadaan UP2D diharapkan dapat meningkatkan keandalan pasokan listrik, mengurangi gangguan, serta mendukung pelayanan pelanggan yang lebih baik.

Salah satu unit dari PLN UP2D berada di wilayah Banten, tepatnya di Kabupaten Tangerang. Wilayah ini memiliki tingkat pertumbuhan konsumsi listrik yang cukup tinggi, didorong oleh perkembangan sektor industri, komersial, dan permukiman. Oleh karena itu, PLN UP2D di Kabupaten Tangerang memiliki peran strategis dalam menjaga kestabilan sistem distribusi tenaga listrik dan memastikan pasokan listrik tetap andal dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, pengalaman, dan komitmen individu. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, sistem penggajian, budaya organisasi, hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau atasan langsung. Di antara faktor eksternal tersebut, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, keamanan, tata letak peralatan, serta lingkungan nonfisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan budaya organisasi maupun perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungannya, maka akan timbul rasa loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan semangat kerja yang akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga berpengaruh besar terhadap produktivitas dan perilaku kerja karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengambil keputusan yang berkaitan dengan kinerja bawahan. Seorang pemimpin yang demokratis, komunikatif, dan menghargai pendapat karyawan cenderung menciptakan hubungan kerja yang positif, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, tertutup, atau tidak konsisten dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunnya rasa loyalitas, memicu perpecahan, dan meningkatkan tingkat keluar-masuknya karyawan dalam sebuah perusahaan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN strategis di Indonesia yang memiliki peran penting dalam penyediaan dan distribusi tenaga listrik bagi masyarakat. Dalam struktur organisasinya, PT. PLN memiliki berbagai unit kerja, salah satunya adalah Unit Pengatur Distribusi (UP2D) yang bertanggung jawab dalam pengaturan distribusi listrik dan pengelolaan logistik. *Warehouse* atau gudang di lingkungan PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang memiliki fungsi dalam penyimpanan dan distribusi peralatan serta barang kelistrikan, sehingga menuntut kinerja karyawan yang cepat, tepat, dan akurat.

Warehouse PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang sebagai unit pendukung operasional memerlukan kondisi kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti tata letak barang yang kurang terorganisir, kurangnya tempat penyimpanan barang, dan kurangnya ventilasi di area tertentu terutama digudang *indoor*.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di *Warehouse* PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang juga belum sepenuhnya berjalan secara efektif. Hal ini tercermin dari masih kurang optimalnya arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga masih terbatas, sehingga menimbulkan kesan bahwa aspirasi dan pendapat mereka kurang diperhatikan. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi kerja serta menurunkan tingkat loyalitas terhadap perusahaan.

Kepemimpinan meliputi dua aspek utama, pertama, kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang tercermin dari respons bawahan, dan kedua, tingkat dukungan serta keterlibatan anggota tim dalam melaksanakan tugas, yang terlihat melalui keputusan dan kebijakan pemimpin. Mengingat pentingnya kepemimpinan dalam kinerja dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan kajian ilmiah tentang hubungan antara kepemimpinan, lingkungan, dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor eksternal yang krusial dalam menunjang kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan, komunikasi internal, dan budaya kerja yang terbentuk dalam organisasi. Ketika lingkungan kerja tidak dikelola dengan

baik, berbagai masalah dapat muncul, mulai dari penurunan semangat kerja hingga meningkatnya stres yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Di lingkungan *Warehouse* PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang, beberapa permasalahan nyata telah teridentifikasi berdasarkan observasi awal dan wawancara informal. Permasalahan tersebut antara lain adalah tata letak barang yang kurang terorganisir, minimnya ruang penyimpanan, serta ventilasi yang tidak memadai pada area tertentu, terutama gudang indoor. Kondisi ini tidak hanya menghambat kelancaran aktivitas operasional, tetapi juga dapat menciptakan ketidaknyamanan kerja bagi karyawan. Ketidaknyamanan tersebut berisiko menurunkan tingkat kepuasan kerja, semangat, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan lingkungan kerja yang tidak mendukung inilah yang menjadi titik tolak perlunya dilakukan penelitian untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang komprehensif, perusahaan dapat melakukan perbaikan lingkungan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan performa karyawan serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan *Warehouse* PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menjadi relevan karena dapat memberikan kontribusi terhadap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasi perusahaan yang dilakukan oleh manajer atau atasan untuk mencapai tujuan serta meningkatkan efektivitas kerja.

Untuk mengatasi permasalahan yang telah diidentifikasi, diperlukan upaya strategis dalam perbaikan baik dari aspek lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan. Dari sisi lingkungan kerja, perusahaan perlu melakukan penataan ulang tata letak barang agar lebih efisien, menyediakan fasilitas penyimpanan yang memadai, serta memperbaiki sistem ventilasi dan pencahayaan, khususnya di area gudang indoor, guna menciptakan ruang kerja yang nyaman dan aman.

Sementara itu, dalam aspek kepemimpinan, diperlukan peningkatan kapasitas pemimpin agar lebih komunikatif, partisipatif, dan responsif terhadap aspirasi karyawan. Pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan yang jelas, terbuka terhadap masukan, serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah yang konstruktif. Selain itu, pelatihan kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Dengan perbaikan pada kedua aspek tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan operasional organisasi.

Dengan demikian, hasil dari penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi internal PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi institusi lain dalam upaya pengembangan kualitas kerja karyawan.

Perkembangan organisasi modern menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100, yang mendorong peningkatan kesejahteraan dan kualitas pekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang peneliti pilih yaitu ada desain penelitian kausalitas. Desain penelitian adalah salah satu tahapan yang wajib disusun oleh peneliti agar penelitian yang akan dilakukan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan. Tahap ini berfungsi sebagai kerangka kerja atau rencana detail untuk memastikan penelitian berjalan lancar, dengan kata lain desain penelitian membantu peneliti menyusun penelitian agar setiap pertanyaan dapat ditemukan jawabannya. Pada desain penelitian ini secara spesifik berkaitan dengan variable – variable yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Variable tersebut diteliti agar peneliti dapat mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang.

Selain itu peneliti harus memiliki paradigma penelitian. Paradigma merupakan sudut pandang peneliti dalam memahami suatu masalah, paradigma ini juga menjadi dasar peneliti untuk menentukan kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UP2D Kabupaten Tangerang, yang berjumlah 50 orang. Mereka dipilih karena memiliki karakteristik dan peran yang relevan dengan tujuan penelitian, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi seluruh karyawan tersebut. (Aidah, 2022)

Data pada penelitian ini menggunakan teknik sampling (Probability random sampling) untuk mengambil sampel pada penelitian ini. Teknik dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin digunakan untuk menghitung banyaknya sampel Dimana dihasilkan 45 sample.data yang sudah yterkumpul dalam penelitian ini melalui instrument kuisioner akan dianalisis secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah uji yang ditujukan untuk mengetahui seberapa valid butir pernyataan atau instrumen dalam kuesioner terhadap konsep yang sedang di teliti. Pengujian validitas menggunakan perangkat lunak (*software*) spss yang digunakan untuk menanalisis data statistik.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini terdapat 6 pernyataan mengenai variable Gaya Kepemimpinan (X1). Untuk mengetahui seberapa valid pernyataan mengenai penelitian Gaya Kepemimpinan pada PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang, berikut hasil uji validitas dari perangkat lunak (*software*) spss tentang variable Gaya Kepemimpinan.

Tabel 1. Gaya kepemimpinan

Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Corelation (R-hitung)	R-tabel	Hasil
Q1	811	0,294	Valid
Q2	898	0,294	Valid
Q3	842	0,294	Valid
Q4	808	0,294	Valid
Q5	743	0,294	Valid
Q6	880	0,294	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan variable Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai $> 0,294$, nilai tersebut didapat dari R tabel pada bab III Gambar III R tabel Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan Gaya Kepemimpinan (X1) valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Dalam penelitian ini terdapat 8 pernyataan mengenai variable Lingkungan Kerja (X2). Untuk mengetahui seberapa valid pernyataan mengenai penelitian Gaya Kepemimpinan pada PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang, berikut hasil uji validitas dari perangkat lunak (*software*) spss tentang variable Gaya Kepemimpinan.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations										
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	TOT ALX 2
x2.1	Pearson Correlation	1	.651**	.733**	.729**	.749**	.711**	.718**	.773**	.888*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.2	Pearson Correlation	.651**	1	.636**	.489**	.665**	.848**	.695**	.676**	.827*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.3	Pearson Correlation	.733**	.636**	1	.676**	.664**	.701**	.667**	.765**	.854*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.4	Pearson Correlation	.729**	.489**	.676**	1	.683**	.646**	.641**	.615**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.5	Pearson Correlation	.749**	.665**	.664**	.683**	1	.724**	.621**	.650**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.6	Pearson Correlation	.711**	.848**	.701**	.646**	.724**	1	.757**	.770**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.7	Pearson Correlation	.718**	.695**	.667**	.641**	.621**	.757**	1	.700**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x2.8	Pearson Correlation	.773**	.676**	.765**	.615**	.650**	.770**	.700**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOT ALX 2	Pearson Correlation	.888**	.827**	.854**	.800**	.843**	.901**	.847**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan variable Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,294. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan Lingkungan Kerja (X2) valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini terdapat 8 pernyataan mengenai variable Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui seberapa valid pernyataan mengenai penelitian Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang, berikut hasil uji validitas dari perangkat lunak (*software*) spss tentang variable Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations										
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	TOT ALY
y1	Pearson Correlation	1	.483**	.406**	.406**	.478**	.270	.548**	.449**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.006	.001	.073	.000	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

y2	Pearson Correlation	.483**	1	.575**	.546**	.385**	.483**	.452**	.504**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.009	.001	.002	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y3	Pearson Correlation	.406**	.575**	1	.600**	.578**	.460**	.460**	.611**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y4	Pearson Correlation	.406**	.546**	.600**	1	.532**	.420**	.663**	.400**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.004	.000	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y5	Pearson Correlation	.478**	.385**	.578**	.532**	1	.553**	.507**	.671**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y6	Pearson Correlation	.270	.483**	.460**	.420**	.553**	1	.262	.585**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.073	.001	.001	.004	.000		.083	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y7	Pearson Correlation	.548**	.452**	.460**	.663**	.507**	.262	1	.436**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.083		.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y8	Pearson Correlation	.449**	.504**	.611**	.400**	.671**	.585**	.436**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.003		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TO TAL Y	Pearson Correlation	.687**	.753**	.777**	.775**	.784**	.656**	.745**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan variable Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,294. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Croanbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Croncbach Alpha* lebih dari 0,60 (> 0,60).

Untuk Uji Reliabilitas penyataan atau instrumen dalam kuesioner terhadap konsep yang sedang di teliti. Pengujian reliabilitas menggunakan perangkat lunak (*software*) spps yang digunakan untuk menganalisis data statistik.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	6

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Tabel 5 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	8

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	6	0,908	Reliability Sempurna
Linkungan Kerja (X2)	8	0,947	Reliability Sempurna
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,882	Reliabel Baik

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Diketahui dari tabel diatas bahwa masing – masing dari variable memiliki nilai *croanbach alpha* lebih dari 0.60 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas terdapat 3 cara penyajian yaitu, histogram, normal p – plot, serta menggunakan tes statistik. Berdasrkan jumlah koesioner yang disebar diperoleh 45 responden,

Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Hasil Uji Normalitas menggunakan statistik dengan metode Kolmogorov – Smirnov pada tabel berikut :

Tabel 8 Uji Normalitas

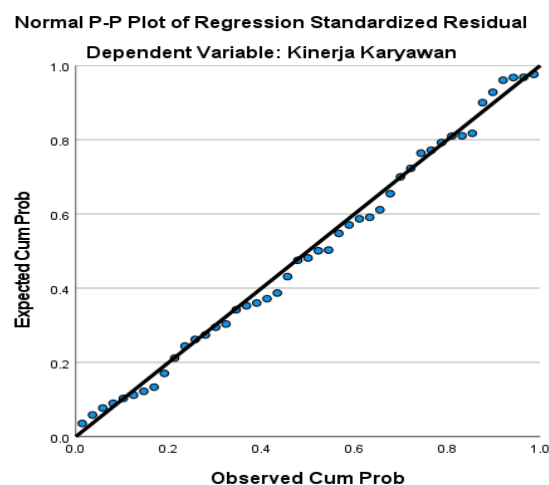
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandarized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		
	Std. Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		
	Positive		
	Negative		
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.946
		Upper Bound	.957

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dalam analisis regresi, pengujian normalitas residual merupakan langkah krusial untuk memastikan keabsahan penelitian. Diketahui pada Tabel IV. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menyajikan hasil pengujian tersebut. Dengan ukuran sampel (N) sebanyak 45 responden, uji ini memeriksa apakah residual yang dihasilkan dari model regresi memiliki distribusi normal. Nilai rata-rata residual yang mendekati nol (0.000000) dan standar deviasi sebesar 2.52252433 menunjukkan karakteristik dasar dari residual. Statistik uji Kolmogorov-Smirnov (Test Statistic) sebesar 0.060 merefleksikan perbedaan ekstrem antara distribusi residual yang diamati dan distribusi normal teoritis. Untuk pengambilan keputusan mengenai normalitas, kita berfokus pada nilai signifikansi (p-value). Nilai signifikansi asimtotik (Asymp. Sig. (2-tailed)) adalah 0.200, yang merupakan batas bawah dari signifikansi sebenarnya setelah koreksi Lilliefors. Namun, nilai signifikansi Monte Carlo (Monte Carlo Sig. (2-tailed)) sebesar 0.952, yang dihitung menggunakan 10.000 sampel Monte Carlo dan umumnya lebih akurat, memberikan konfirmasi yang lebih kuat. Karena nilai signifikansi Monte Carlo (0.952) ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (0.05), maka hipotesis nol (yaitu residual berdistribusi normal) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal yang memenuhi salah satu asumsi kunci untuk validitas model regresi.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data
P - P Plot of Regression Standardized Residual



Diketahui pada Gambar. IV Normal P - P Plot of Regression Standardized Residual merupakan alat visual penting untuk mengevaluasi asumsi normalitas residual dalam model regresi dengan variabel dependen "Kinerja Karyawan". Plot ini membandingkan probabilitas kumulatif yang diamati dari residual terstandarisasi (pada sumbu X) dengan probabilitas kumulatif yang diharapkan dari distribusi normal (pada sumbu Y). Garis diagonal hitam berfungsi sebagai acuan, di mana titik-titik data seharusnya terletak jika residual terdistribusi normal.

Berdasarkan visualisasi yang disajikan, dapat diamati bahwa titik-titik data (lingkaran biru) secara konsisten menyebar sangat dekat dengan garis diagonal dan mengikuti arahnya dari kiri bawah ke kanan atas. Meskipun ada sedikit variasi, tidak ada pola penyimpangan yang signifikan atau deviasi besar dari garis diagonal yang mengindikasikan non-normalitas. Oleh karena itu, P-P Plot ini secara visual. Kesimpulannya bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal, memperkuat temuan dari uji statistik normalitas sebelumnya dan menegaskan bahwa salah satu asumsi fundamental dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika

antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Pengujian Uji Multikoleniaritas menggunakan perangkat lunak (*software*) spss, berikut tabel dari Uji Multikoleniaritas.

Tabel 9 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.132	4.132		.516	.609		
	Gaya Kepemimpinan	.661	.107	.650	6.177	.000	.920	1.087
	Lingkungan Kerja	.448	.077	.611	5.806	.000	.920	1.087
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

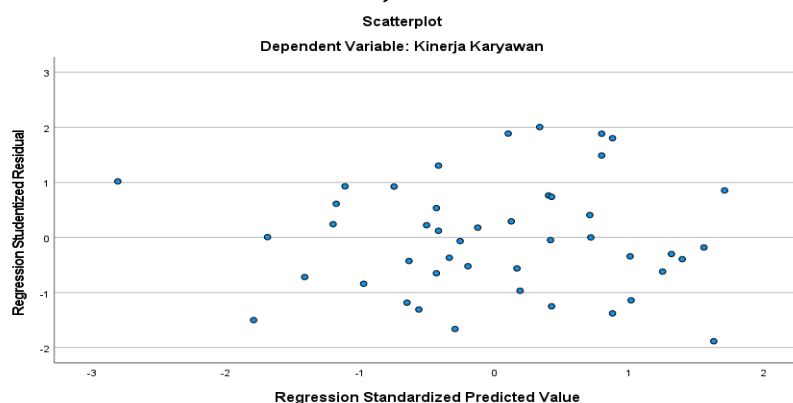
Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Diketahui pada Tabel IV. Uji Multikoleniaritas menyajikan hasil pengujian untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Dalam konteks ini, variabel independen yang diuji adalah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Untuk mendeteksi multikoleniaritas, fokus utama terletak pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang umum digunakan adalah nilai Tolerance harus lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF harus kurang dari 10. Berdasarkan hasil tabel, kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0.920. Angka ini jauh lebih besar dari 0.10, mengindikasikan tidak adanya masalah multikoleniaritas. Konsisten dengan temuan Tolerance, nilai VIF untuk kedua variabel juga sangat rendah, yaitu 1.087. Angka ini jauh di bawah ambang batas 10, semakin memperkuat indikasi bahwa tidak ada multikoleniaritas yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikoleniaritas yang memastikan stabilitas dan keandalan estimasi koefisien regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengalami heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser. Jika nilai probabilitas dari Obs R-squared > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas dalam model.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dapat diketahui pada Gambar Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot diatas diketahui mengevaluasi asumsi homoskedastisitas model regresi, yaitu varians residual yang konstan. Sumbu X menunjukkan nilai prediksi, dan sumbu Y adalah residual terstandarisasi. Jika titik-titik menyebar acak tanpa pola tertentu (seperti corong), asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dari plot yang ditampilkan, titik-titik menyebar

acak dan tidak menunjukkan pola sistematis, mengindikasikan bahwa varians residual konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji Breush-Godfrey atau disebut juga dengan uji Lagrange-Multiplier (LM-test). Apabila nilai p-value dari ObsR-squared < 0,05, maka terdapat indikasi adanya autokorelasi. Sebaliknya jika p-value > 0,05 maka model regresi tidak menunjukkan indikasi autokorelasi.

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.551	2.58189	2.108
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dapat diketahui dari tabel hasil uji autokorelasi bahwa Model Summary menyajikan ringkasan penting dari model regresi, dan yang relevan untuk uji autokorelasi adalah nilai Durbin-Watson. Uji autokorelasi ini bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi berurutan antara residual, sebuah asumsi krusial dalam regresi linear. Dalam tabel ini, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2.108. Dengan rentang nilai Durbin-Watson antara 0 hingga 4, di mana nilai yang mendekati 2 mengindikasikan ketiadaan autokorelasi, nilai 2.108 ini berada sangat dekat dengan angka 2. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi ini, yang berarti residual bersifat independen satu sama lain dan memenuhi asumsi klasik regresi. Dengan demikian nilai Durbin-Watson sebesar 2,108 berada diantara $DU < DW < 4-DU$, yakni $1,614 < 2,108 < 2,299$, karena 2.108 berada dalam rentang 1.614 hingga 2.299, maka kesimpulannya adalah tidak ada autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian ini menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel I1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.132	4.132		.516	.609
	Gaya Kepemimpinan	.661	.107	.650	6.177	.000
	Lingkungan Kerja	.448	.077	.611	5.806	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Diketahui hasil dari uji regresi linear berganda melalui tabel Coefficients diatas bahwa hasil dari uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh parsial dan simultan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Dari kolom *Unstandardized Coefficients* (B), persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut diperoleh persamaan regresi: $\text{Kinerja Karyawan}(Y) = 2.132 + 0.661 (\text{Gaya Kepemimpinan } X_1) + 0.448 (\text{Lingkungan Kerja } X_2)$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.661 unit, dan setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja akan meningkatkannya sebesar 0.448 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Lebih lanjut, melalui

nilai Standardized *Coefficients (Beta)*, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (0.650) memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan Lingkungan Kerja (0.611) terhadap Kinerja Karyawan. Adapun pada kolom Sig. (*Significance*), nilai p-value untuk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah 0.000, yang keduanya lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial (*individual*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk menguji pengertian dari pengaruh masing – masing variable yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkung Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y).

Dapat diketahui dari tabel berikut :

**Tabel 12 Hasil Uji Statistik
Gaya Kepemimpinan (X1) pada Kinerja karyawan (Y)**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.257	3.311		6.421	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.485	.136	.477	3.563	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Berdasarkan SPSS. Dapat menganalisis nilai t hitung dan nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel dalam model regresi. Untuk konstanta (Constant), nilai t hitungnya untuk variabel Gaya Kepemimpinan, nilai t hitungnya adalah 3,563 dengan nilai Sig. sebesar 0,001. menunjukkan bahwa nilai t hitung > (1,682) t tabel pada bab III. Karena nilai Sig. (0,001) juga lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel "Gaya Kepemimpinan" memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap "Kinerja Karyawan". Dengan demikian, ada bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam model yang diuji. regresi sederhana karena hanya ada satu prediktor.

Tabel berikut menyajikan hasil analisis statistik yang mempengaruhi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

Tabel 13 Hasil Uji Statistik Lingkungan Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.493	3.403		6.611	.000		
	Lingkungan Kerja	.313	.101	.427	3.099	.003	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Berdasarkan SPSS. Dapat menganalisis nilai t hitung dan nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel dalam model regresi. Untuk konstanta (Constant), nilai t hitungnya untuk variabel Gaya Kepemimpinan, nilai t hitungnya adalah 3,099 dengan nilai Sig. sebesar 0,003. menunjukkan bahwa nilai t hitung > (1,682) t tabel pada bab III. Karena nilai Sig. (0,003) juga lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel "Gaya Kepemimpinan" memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap "Kinerja Karyawan". Dengan demikian, ada bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam model yang diuji. regresi sederhana karena hanya ada satu prediktor.

Uji F (Silmultan)

Sebelum diuji secara parsial yaitu masing-masing variabel independen terlebih dahulu diuji secara simultan atau bersama-sama pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Uji simultan ini bertujuan untuk menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada perhitungan spss diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 14 Uji F (Silmultan) Hasil Analisis Uji F (Silmultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.667	2	186.833	28.027	.000 ^b
	Residual	279.978	42	6.666		
	Total	653.644	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis Uji F (Simultan) atau ANOVA yang disajikan, nilai F hitung adalah 28,027 > (3,220) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. nilai ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa variabel independen, yaitu "Lingkungan Kerja" dan "Gaya Kepemimpinan", secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen "Kinerja Karyawan". Dengan demikian, model regresi yang dibangun dianggap layak dan memiliki kemampuan untuk memprediksi atau menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan berdasarkan kedua faktor tersebut

Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil analisis korelasi Pearson dapat dilihat pada Tabel IV. Hasil Uji Koefisien Korelasi berikut ini :

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.477**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dari Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi diatas dapat diketahui hasil uji korelasi Pearson yang menganalisis hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,477, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut; artinya, peningkatan pada Gaya Kepemimpinan cenderung diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan ini dapat dikategorikan sebagai sedang hingga kuat. Lebih penting lagi, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,001. Karena nilai p-value ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,01 (sesuai notasi pada tabel), dapat disimpulkan bahwa hubungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan ini signifikan secara statistik menunjukkan bahwa korelasi yang diamati bukan terjadi secara kebetulan dan memiliki makna ilmiah.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.427**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	45	45

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dari Tabel IV. Hasil Uji Koefisien Korelasi diatas dapat diketahui Hasil Uji Koefisien Korelasi menyajikan hasil analisis hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan uji korelasi Pearson. Hasilnya menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,427, mengindikasikan adanya hubungan positif yang berarti peningkatan pada Lingkungan Kerja cenderung berkorelasi dengan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Kekuatan hubungan ini tergolong sedang. Yang terpenting, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) adalah 0,003. Karena nilai p-value ini secara signifikan lebih kecil dari 0,01 (sesuai indikasi notasi), dapat disimpulkan bahwa korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan ini signifikan secara statistik menunjukkan bahwa hubungan yang diamati bukan hanya kebetulan semata.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar masing-masing variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen setelah efek variabel independen lainnya dikendalikan, dilakukan pengujian terhadap koefisien determinasi parsial. Hasil dari pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Uji Statistik Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.132	4.132		.516	.609			
	Gaya Kepemimpinan	.661	.107	.650	6.177	.000	.477	.690	.624
	Lingkungan Kerja	.448	.077	.611	5.806	.000	.427	.667	.586
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Tabel 18 Uji Statistik Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero Order	Hasil	(%)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,650x0,477	0,31005	31%
Lingkungan Kerja (X2)	0,611x0,427	0,26089	26%
Total		0,570947	57%

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dari Hasil Uji Tabel 18 Uji Statistik Koefisien Determinasi Parsial dapat diketahui bahwa kontribusi relatif atau sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan ini dilakukan dengan mengalikan nilai *Standardized Coefficients* (Beta) dari analisis regresi berganda dengan Koefisien Korelasi *Zero-Order* (*Pearson Correlation*) antara variabel independen dan dependen. Untuk Gaya Kepemimpinan (X1), perkalian 0.650 x 0,477 menghasilkan 0,31005, atau 31%. Ini berarti Gaya Kepemimpinan secara individual menyumbang 31% terhadap variasi Kinerja Karyawan.

Sementara itu, untuk Lingkungan Kerja (X2), perkalian 0,611 x 0,427 menghasilkan 0,26089, atau 26%, menunjukkan kontribusi 26% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Secara total, kontribusi gabungan

kedua variabel ini adalah 0,570947 atau 57%. Angka ini konsisten dengan nilai R Square yang ditemukan dalam "Model Summary" regresi berganda (0,572 atau 57.2%). Ini mengindikasikan bahwa 57% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya (43%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar seluruh variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, dilakukan uji koefisien determinasi simultan (R^2). Hasil dari uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Uji Statistik Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.551	2.58189	2.108
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah peneliti pada tahun 2025 menggunakan SPSS 27

Dari Tabel Uji Statistik Koefisien Determinasi (R^2) - Model Summary dapat diketahui informasi penting mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Fokus utama adalah pada nilai R, R Square, dan Adjusted R Square. Nilai R (Koefisien Korelasi Berganda) sebesar 0,756 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kombinasi variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Selanjutnya, nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,572 mengindikasikan bahwa 57,2% dari total variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Ini berarti bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

Sementara itu, Adjusted R Square sebesar 0,551 atau 55,1% memberikan estimasi yang lebih konservatif dan akurat mengenai kemampuan model untuk digeneralisasi ke populasi, setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model. Perbedaan yang kecil antara R Square dan Adjusted R Square juga menandakan efisiensi model. Terakhir, nilai Durbin-Watson sebesar 2,108 juga tercatat, menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam residual model.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan 45 responden. Pengolahan data menggunakan beberapa uji statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang relevan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil sebelumnya yang mendukung pengaruh signifikan dalam analisis regresi linear berganda menguatkan Koefisien regresi positif (0,661 dalam regresi linear berganda dan 0,485 dalam uji t parsial) menunjukkan bahwa peningkatan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini relevan dengan teori manajemen dan penelitian terdahulu (Agustin, 2021) yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti partisipatif, transformasional, atau demokratis, cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan umpan balik konstruktif dapat membantu karyawan mencapai target mereka dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Dari hasil uji t (parsial) dengan nilai Sig. sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05) secara jelas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi positif (0,448 dalam regresi linear berganda dan 0,313 dalam uji t parsial) mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil ini relevan dengan referensi (Wilandari, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, suportif, dan memfasilitasi kebutuhan karyawan dapat secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor fisik (misalnya, fasilitas yang

memadai, pencahayaan, suhu, kebersihan) dan non-fisik (misalnya, hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, keadilan, pengakuan). Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang menunjukkan nilai Sig (signifikan). sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara kolektif terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. PLN UP2D Wilayah Kabupaten Tangerang.

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa 57,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Presentase ini termasuk yang cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja peran yang sangat penting. Seorang pemimpin yang kompeten akan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Misalnya, gaya kepemimpinan partisipatif dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap lingkungan kerja mereka. Demikian pula, lingkungan kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan tertentu. Oleh karena itu, PT. PLN UP2D perlu memperhatikan kedua aspek ini secara terintegrasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, membahas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Nilai t hitung dan nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel dalam model regresi. Untuk konstanta (Constant), nilai t hitungnya untuk variabel Gaya Kepemimpinan, nilai t hitungnya adalah 3,563 dengan nilai Sig. sebesar 0,001. menunjukkan bahwa nilai t hitung > (1,682) t tabel pada bab III. Karena nilai Sig. (0,001) juga lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel "Gaya Kepemimpinan" memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap "Kinerja Karyawan" yaitu dengan 31%. Dengan demikian, ada bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam model yang diuji. regresi sederhana karena hanya ada satu prediktor.

2. Lingkungan Kerja

Nilai t hitung dan nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel dalam model regresi. Untuk konstanta (Constant), nilai t hitungnya untuk variabel Gaya Kepemimpinan, nilai t hitungnya adalah 3,099 dengan nilai Sig. sebesar 0,003. menunjukkan bahwa nilai t hitung > (1,682) t tabel pada bab III. Karena nilai Sig. (0,003) juga lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel "Gaya Kepemimpinan" memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap "Kinerja Karyawan" yaitu dengan sebesar 26%. Dengan demikian, ada bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dalam model yang diuji. regresi sederhana karena hanya ada satu prediktor.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Uji F (Simultan) atau ANOVA yang disajikan, nilai F hitung adalah 28,027 > (3,220) dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. nilai ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa variabel independen, yaitu "Lingkungan Kerja" dan "Gaya Kepemimpinan", secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen "Kinerja Karyawan". Dengan demikian, model regresi yang dibangun dianggap layak dan memiliki kemampuan untuk memprediksi atau menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan berdasarkan kedua faktor tersebut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas beberapa saran dapat diberikan kepada pihak – pihak terkait :

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, perusahaan disarankan untuk berfokus pada dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan; pada aspek lingkungan kerja, perusahaan perlu mengoptimalkan kondisi fisik

melalui penyediaan fasilitas yang memadai, ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik, area istirahat yang nyaman, serta menjamin aspek kebersihan, kesehatan, dan keselamatan kerja (K3), sementara dari sisi non-fisik perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis, membangun budaya kerja positif, menumbuhkan komunikasi terbuka, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil agar tercipta iklim kerja kondusif yang memacu produktivitas; di sisi lain, pengembangan gaya kepemimpinan perlu diarahkan melalui program pelatihan berjenjang, coaching, dan mentoring yang berfokus pada penerapan gaya transformasional, partisipatif, atau situasional yang mampu memotivasi, memberdayakan, dan menyesuaikan diri dengan kondisi tim, serta dilengkapi dengan evaluasi berkala terhadap efektivitas kepemimpinan melalui umpan balik karyawan dan asesmen kinerja agar perusahaan dapat memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan benar-benar memberikan dampak positif terhadap pencapaian target organisasi, sehingga sinergi antara lingkungan kerja yang optimal dan kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat daya saing, serta menjamin keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

2. Bagi Pembaca atau Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel independen dengan tidak hanya berfokus pada Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, melainkan juga menambahkan faktor-faktor lain yang relevan seperti motivasi, kompensasi, pengembangan karir, atau budaya organisasi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang lebih beragam, termasuk pendekatan kualitatif, sangat dianjurkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari berbagai perspektif. Melakukan studi pada sektor atau jenis organisasi yang berbeda juga dapat memperkaya temuan dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

REFERENSI

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i2.9081>
- Aidah, M. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Karya Bina Mandiri. *Nobel Management Review*, 3(4), 754–767. <https://doi.org/10.37476/Nmar.V3i4.3747>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.57>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/Juim.V4i1.147>
- Daryoto Mulyadi Candra. (2024). Teori Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter Dan SDM Yang Unggul. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/Rimba.V2i3.1166>
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V1i4.346>
- Florida Ivonia. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(No.2), 1–8.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V1i1.39>
- Iis Noviyanti, & Elvera Medina Hijriatunnisa. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 216–226. <https://doi.org/10.55606/Jempper.V1i2.431>
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI,

- TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. Wijaya, W. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEHATI PRIMA MAKMUR (WAREHOUSE) TANGERANG. *Skripsi*, 13.
- Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Uniform Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 367–375. <https://doi.org/10.32493/Jee.V3i3.10534>