PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA TERA INTIDATA

^{1*}Endang Kustini, ²Cecep Hidayat

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01518@unpam.ac.id](mailto:dosen01518@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan angket, sedangkan metode analisa data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,993 atau $(3,826 > 1,993)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t_{hitung} dari Gaya Kepemimpinan lebih besar dari t_{tabel} 1,993 atau $(3,826 > 1,933)$ dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Untuk uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,044 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai f_{hitung} 29,044 $> f_{tabel}$ 3,12 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis linier berganda diperoleh $Y = 18,454 + 0,204X_1 + 0,359X_2$

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

This study aims to determine the effect of the work environment and leadership style on employee performance at PT. Prima Tera Intidata. The research hypothesis tested is that there is a significant relationship between work environment and leadership style on employee performance at PT. Prima Tera Intidata. The research method used in this study is a quantitative research method, the sampling method used is a saturated sample of 75 employees. The data collection technique is using a questionnaire, while the data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (R), coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Based on the results of the research, the t-test results obtained that tcount for the Work Environment is greater than the ttable value of 1.993 or $(3.826 > 1.993)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This means that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The t-count value of Leadership Style is greater than ttable 1.993 or $(3.826 > 1.933)$ with a significant value of $0.019 < 0.05$. So it can be concluded that partially work leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This means that H_0 is rejected and H_1 is accepted. For the F test, the Fcount value is 29,044 and a significant value of 0.000 so that it can be concluded that the Work Environment and Leadership Style simultaneously affect employee performance as evidenced by the value of f count $29,044 > f_{table}$ 3.12 and a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded H_0 is rejected and H_1 is accepted. The results of multiple linear analysis obtained $Y = 18,454 + 0,204X_1 + 0,359X_2$

Keywords: Work Environment, Leadership Style, and Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Selain Lingkungan Kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak nampak oleh bawahannya (Veithzal Rivai, 2004: dalam Sudarsono 2017: 172) Gaya kepemimpinan menggambarkan yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

PT. Prima Tera Intidata merupakan *service industries* yang didirikan untuk menjawab kebutuhan mitra kerja dalam *framework*/kerangka peningkatan pelayanan dan efisiensi, dengan tenaga yang terdidik dan pelatihan siap memberikan pelayanan kepada mitra kerja secara profesional dalam menyediakan jasa survey, instalasi maupun pemeliharaan sistem.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan pada PT Prima Tera Intidata, permasalahan yang dialami saat ini yaitu lingkungan kerja yang belum dapat menunjang kegiatan perusahaan seperti, cahaya yang kurang memadai, tata warna yang terlalu redup yang membuat kerja kurang maksimal, tidak ada peredam suara dan ruang gerak yang kurang efektif. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana apabila lingkungan kerja perusahaan baik maka kinerja karyawannya pun akan meningkat. Hal ini membuat perusahaan harus dapat meningkatkan lagi lingkungan kerjanya agar kinerja para karyawannya lebih

baik dan bisa fokus untuk pelayanan yang maksimal kepada pelanggan.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang terdapat pada perusahaan masih terdapat gaya kepemimpinan yang kurang demokratis seperti tidak menghargai saran bawahan, selain itu pimpinan perusahaan juga masih

bersifat otoriter yang membuat karyawan harus selalu mengikuti kemauan pemimpinnya tanpa diberikan keleluasaan dalam bekerja, kurang bersifat kharismatik dan paternalistic atau kurang mengayomi karyawan sehingga para karyawan masih merasa kurang didengarkan pendapatnya oleh pemimpinnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan membuat perusahaan sulit untuk berkembang. lingkungan kerja pada PT. Prima Tera Intidata yaitu dimana fasilitas pendingin yang sangat terbatas, tidak semua ruangan yang mendapatkan fasilitas AC sehingga mengakibatkan temperatur udara pada sejumlah ruangan khususnya ruangan tunggu/ruang pelayanan pelanggan menjadi lebih panas yang mengakibatkan bagian pelayanan tidak fokus dalam bekerja dan pelanggan pun tidak merasa nyaman. Kemudian terkait penerangan masih ada beberapa ruangan yang penerangannya tidak mencukupi dan suasana ruangan terlihat muram, suasana kerja pada PT. Prima Tera Intidata juga sangat bising, dikarenakan tidak ada peredam suara sehingga suara bising dari ruang tunggu atau ruang pelayanan pelanggan terdengar hingga ke dalam ruangan kerja pegawai dan untuk penggunaan tata warna sudah baik, akan tetapi monoton disetiap ruangan tidak bisa di ganti warna karena sudah kebijakan dari perusahaan, kemudian masih ada sebagian ruang gerak karyawan yang

terbatas diakibatkan tata ruang yang kurang efektif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

pengaruhnya tingkat kepemimpinan pada PT. Prima Tera Intidata masih terbelang belum optimal atau masih rendah, maka perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan PT. Prima Tera Intidata.

Sebagaimana penjelasan diatas, bahwa salah satu indikator mempengaruhi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus terus meningkatkan dan juga menyeimbangkan indikator tersebut agar proyek berjalan sesuai dengan harapan dikarenakan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan yang membuat konsumen puas dan menggunakan jasa perusahaan kembali untuk proyek selanjutnya.

PT. Prima Tera Intidata sumber daya manusianya memiliki satu visi, misi dan tujuan yang sama, yaitu memberikan kepuasan kepada pelanggan dan mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik. Hal ini tentunya perlu adanya peran kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis terhadap karyawan guna meningkatkan kinerja-kinerjanya karyawannya. Berikut adalah tabel data kinerja karyawan PT. Prima Tera Intidata.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata?
- b. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya".

Menurut Danang (2015:38) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performane* (kinerja).

Menurut Rivai dalam Busro (2018:88), "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan".

Menurut Armstrong dalam Edison

dkk (2017:188), "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

3. Pengembangan Hipotesis

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata?

Ho: Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.

Ha: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.

- b. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata?

Ho: Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.

Ha: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.

- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata?

Ho: Diduga Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.

Ha: Diduga Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu

hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:121) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Prima Tera Intidata yang berlokasi di Pondok indah office tower 3, Lt. 17 Jl. Sultan Iskandar Muda Kav. V-TA, Pondok Pinang, Kebayoran Lama Jakarta Selatan 12310,

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari Februari sampai Juli 2021, Penelitian ini dilakukan secara bertahap diambil dengan cara riset mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, dan penyebaran kuesioner, hingga penarikan kuesioner.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Prima Tera Intidata yang berjumlah 75 pegawai.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 75 orang karyawan.

Teknik Data

1. Teknik Analisa Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Data

Uji Reliabilitas

2. Pengujian Persyaratan Analisis (Uji

Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi
Uji Korelasi
3. Analisis Regresi
Regresi Linear Berganda
Analisis Koefisien Determinasi

4. Rancangan Pengujian Hipotesis
Pengujian Pengaruh Secara Parsial (Uji t)
Pengujian Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.215	3.110		.000
	Lingkungan Kerja	.399	.074	.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perhitungan regresi linear sederhana, sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 25.215 + 0,399X_1$
Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta nilainya sebesar 25.215 yang mempunyai arti bahwa jika tidak

2. ada Lingkungan Kerja (X1) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 25.215

3. Angka koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,399 artinya bahwa penambahan 1% tingkat Lingkungan Kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,39.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.366	3.231		.000
	Gaya Kepemimpinan	.494	.077	.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perhitungan regresi linear sederhana, sehingga dapat di susun persamaan sebagai berikut : $Y = 21.366 + 0,494X_2$
Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta nilainya sebesar 21.366 yang mempunyai arti bahwa jika tidak

ada Gaya Kepemimpinan (X2) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21.366

2. Angka koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,494 artinya bahwa penambahan 1% tingkat lingkungan kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,494.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	18.454	3.357		.000
	Lingkungan Kerja	.204	.085	.273	.019

Gaya Kepemimpinan	.359	.094	.435	3.826	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi secara Parsial antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.533**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,533, artinya variabel lingkungan kerja (X1) memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi secara Parsial antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	75	75

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

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,598, artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.389	2.433
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,533 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan gaya

kepemimpinan (X2) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.405	.389	2.433	1.472
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,405 atau sama dengan 40,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan

gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis**1) Uji T (Parsial)**

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.454	3.357		5.497	.000
	Lingkungan Kerja	.204	.085	.273	2.402	.019
	Gaya Kepemimpinan	.359	.094	.435	3.826	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil data yang telah diolah, dapat dijelaskan tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen seperti berikut ini:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,402 > 1,993$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,826 > 1,993$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.116	1	204.116	29.044	.000 ^b
	Residual	513.031	73	7.028		
	Total	717.147	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja						

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(29,044 > 3,12)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima secara simultan variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang diperoleh nilai $t_{hitung} = (2,402 > 1,993)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.
2. Variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,826 > 1,993)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata.
3. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(29,044 > 3,12)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Tera Intidata

Saran

1. Lingkungan kerja di PT. Prima Tera Intidata sudah mulai membaik terutama dalam hal penerangan, ruang gerak sudah mulai ada perbaikan, maka peneliti dapat memberikan saran supaya perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi penerangan atau pencahayaan didalam lingkungan kerja
2. Gaya kepemimpinan di PT. Prima Tera Intidata sudah mulai baik terutama dalam hal *laize faire*, maka peneliti dapat memberikan saran kepada pemimpin perusahaan untuk tidak terlalu mengambil keputusan secara sepihak, memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam bekerja gar karyawan tetap memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan di PT. Prima Tera Intidata sudah baik terutama dalam hal kualitas kerja, maka peneliti dapat memberikan saran untuk perusahaan agar menjaga kualitas kerja karyawannya dan supaya perusahaan juga dapat terus meningkatkan kualitas kerja karyawannya agar dapat lebih baik lagi ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, M.T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.

- Gaol L, jimmy, 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta:PT Grasindo
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M, SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Koesmowidjojo Suci R. Ma'arih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa.
- Nurjaya, N., et al.. (2021). Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Wahana Motor Di Wilayah Cianjur. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 291-296.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro Yekti. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma ISSN: 2252-4266*, 1(3).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Tohardi, A. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo, Eko, Suparno. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Widodo. M.M. Suparno Eko, (2015). *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka pelajar.