

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
KASMAR MATANO PERSADA DI MASAMBA  
KABUPATEN LUWU UTARA**

*Skripsi*



UIN PALOPO

Oleh:

**PINASTI**

**20 0403 0132**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

**2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
KASMAR MATANO PERSADA DI MASAMBA  
KABUPATEN LUWU UTARA**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



**UIN PALOPO**

**Oleh:**

**PINASTI**

**20 0403 0132**

**Pembimbing**

**Muh. Abdi Imam, S.E., MSi., Ak., CA.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

**2026**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Pinasti  
Nim : 2004030132  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 05 Februari 2026  
Yang membuat pernyataan,



PINASTI  
NIM 2004030132

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara yang ditulis oleh Pinasti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030132, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 26 Januari 2026 Miladiyah bertepatan dengan 7 Syahban 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 05 Februari 2026

### TIM PENGUJI

- |  |                   |                        |
|--|-------------------|------------------------|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang      | ( <i>[Signature]</i> ) |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A.                    | Sekretaris Sidang | ( <i>[Signature]</i> ) |
| 3. Nurfadilah, S.E., M.Ak.               | Penguji I         | ( <i>[Signature]</i> ) |
| 4. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.  | Penguji II        | ( <i>[Signature]</i> ) |
| 5. Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., CA.      | Pembimbing        | ( <i>[Signature]</i> ) |

Mengetahui



## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah, serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano persada di masamba kabupaten luwu utara.”** setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh kasih sayang, penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus kepada Kedua orang tua penulis tercinta, Ayahanda Basri P yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan juga kepada Ibundaku Marniati K terimakasih atas doa dan curahan kasih sayang yang tak terhingga sampai akhirnya penulis bisa menyelesaikan

skripsi ini. Mudah-mudahan Allah swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak, Amin. Sungguh penulis sadari tidak mampu membalas semua itu, hanya do'a yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua semoga senantiasa berada dalam limpah kasih sayang Allah SWT serta selalu mendo'akan penulis setiap saat dan memberikan banyak dukungan dalam penulisan skripsi ini. Tiada apa-apa yang bisa saya berikan kecuali do'a dan persembahan karya tulis ini, selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor UIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, dalam hal ini Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., M.A Dr. Alia Lestari, M.Si Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.Ag., M.Ag. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Umar, S.E., M.SE. selaku Ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Ibu Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy selaku sekretaris program studi Manajemen

Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.

4. Andi Tendrisanna Syam, S.Pd., M.Pd. Selaku dosen penasihat akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan berupa saran-saran selama berada dibangku perkuliahan.
5. Muh. Abdi Imam , S.E., MSi., Ak., CA. selaku pembimbing yang mana telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penelitian ini hingga menjadi sebuah karya skripsi.
6. Nurfadilah S.E., M.Ak. selaku penguji I dan Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. selaku penguji II yang telah banyak memberi arahan serta masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Zainuddin S.E., M.Ak. Kepala unit perpustakaan UIN Palopo dan segenap karyawan UIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Saudara/saudari penulis dan seluruh anggota keluarga yang selalu menyemangati penulis dalam setiap langkah, terima kasih telah menjadi rumah tempat penulis selalu merasa diterima, didukung, dan dicintai. Kalian adalah alasan penulis terus berjuang, bahkan ketika penulis hampir menyerah.

10. Sahabat penulis Mutia Reski, S.Pd., Natasya dwi puri, Rahayu Aris, Intan Safitri, yang menjadi pendengar keluh kesah penulis, yang dengan tulus memberikan semangat dan menemani penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2020 dari program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyusunan skripsi ini.
12. Pinasti, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih sudah berjuang menjadi yang baik, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya, yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih diriku sudah mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada, semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 15 Januari 2026

**Pinasti**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut :

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa	Ḍ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal ragkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>kasrah</i>	I	I
أ	<i>damamah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يِ	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
وُ	<i>fathah</i> dan <i>wau</i>	Au	i dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifah*

هَوْلٌ : *hauḷa*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...	<i>athah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
وُ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

#### 4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *damma*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-*serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd*, dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

نُعْمٌ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ع* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didalui oleh huruf *kasrah*, maka ia ditransliterasikan seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘alī (bukan ‘aliyy atau a’ly)

عَرَبِيٌّ : ‘arabī (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma’rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupu huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūnna*

النَّوْعُ : *al-naū*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasikan adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan muaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasikan secara utuh

Contoh:

*Syarḥ al-Arba 'īn al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-maṣlahah*

#### 9. Lafz al-Jalājah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau bekedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalājah*, ditransliterasikan dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*all caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri sendiri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fihī al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fi al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

- SWT. : Subhanahu wa ta 'ala
- SAW. : Sallallahu 'alaihi wa sallam
- AS : 'alaihi al-salam
- Ra : Radiallahu 'anha
- H : Hijriyah
- M : Masehi
- SM : Sebelum Masehi
- L : Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
- W : Wafat Tahun
- HR : Hadits Riwayat
- No : Nomor
- Vol : Volume

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR T AYAT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C.Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A.Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori.....	15
C. Kerangka Pikir.....	40
D. Hipotesis Penelitian.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
C. Definisi Operasional Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	45
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	47
H. Teknik Analisis Data.....	48

<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
B. Pembahasan .....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR AYAT

Q.S At-Taubah: 105

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	8
Tabel. 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	44
Tabel. 3.1 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 4. 1 Tabel Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Tabel Umur Responden .....	54
Tabel 4. 3 Tabel Masa Kerja Responden .....	56
Tabel 4. 4 Tabel Pendidikan Terakhir Responden .....	57
Tabel 4.5 Tabel Kemampuan Sebagai Pengawas .....	58
Tabel 4.6 Tabel Kebutuhan Akan Prestasi.....	58
Tabel 4.7 Tabel Kecerdasan.....	59
Tabel 4.8 Tabel Ketegasan.....	60
Tabel 4.9 Penerangan/Cahaya.....	61
Tabel 4.10 Tabel Temperatur Udara .....	61
Tabel 4.11 Tabel Sirkulasi Udara.....	62
Tabel 4.12 Tabel Kebisingan Di Tempat Kerja .....	62
Tabel 4.13 Kualitas .....	63
Tabel 4.14 Kuantitas .....	64
Tabel 4.15 Kehandalan.....	65
Tabel 4.16 Sikap.....	65
Tabel 4.17 Hasil uji validitas .....	67
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas .....	67

Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.21 Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel: 4.22 Uji Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4.23 Uji Parsial (Uji T) .....	72
Tabel 4.24 Hasil Uji Simultan.....	73
Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	40
---------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 : Tabel Tabulasi Jawaban Responden.....	91
Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen.....	97
Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	101
Lampiran 5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	104
Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis ( Uji T dan Uji F) .....	105
Lampiran 7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	105
Lampiran 8 : Tabel R.....	106
Lampiran 9 : Tabel T.....	107
Lampiran 10 : Tabel F.....	108
Lampiran 11 : Persetujuan Pembimbing .....	109
Lampiran 12 : Nota Dinas Pembimbing.....	110
Lampiran 13 : Persetujuan Tim Penguji.....	111
Lampiran 14 : Nota Dinas Tim Penguji .....	112
Lampiran 15 : Surat Izin Penelitian.....	113
Lampiran 16 : Hasil Cek Plagiasi Kampus .....	114
Lampiran 17 : Nota Dinas Tim Verifikasi Naskah Skripsi .....	115
Lampiran 18 : Riwayat Hidup.....	116

## ABSTRAK

**Pinasti, 2025.** *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara”*. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Muh. Abdi Imam.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada di Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek internal, termasuk kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kasmar Matano Persada yang berjumlah 70 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; dan (3) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung} = 7,263$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,523$ , menunjukkan bahwa  $29,5\%$  variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan  $70,5\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

## ABSTRACT

**Pinasti, 2025.** *“The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT Kasmar Matano Persada in Masamba, North Luwu Regency”*. Thesis of the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo. Supervised by Muh. Abdi Imam.”

*This thesis discusses the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT. Kasmar Matano Persada in Masamba, North Luwu Regency. This study aims to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Kasmar Matano Persada in Masamba, North Luwu Regency. Employee performance is an important factor in the success of the company, which is influenced by various internal aspects, including leadership and work environment conditions. This study uses a quantitative approach with a causal associative research type. The population in this study were all 70 employees of PT Kasmar Matano Persada, and all of them were used as research samples through saturated sampling techniques. Data were obtained through distributing questionnaires measured using a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 26 program. The results of the study indicate that: (1) leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.001 < 0.05$ ; (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.001 < 0.05$ ; and (3) leadership style and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F value of 7.263 and a significance of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.523 indicates that 29,5% of employee performance variation is influenced by leadership style and work environment, while the remaining 70,5% is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** *Leadership Style, Employee Performance, Work Environment*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital dalam organisasi yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan operasional suatu perusahaan. Karyawan akan menjadi potensi besar bila dikelola dengan tepat dan benar, namun akan menjadi beban manakala tidak diberdayakan secara optimal. SDM yang berkualitas mampu menjadi kekuatan manajerial yang menunjang kinerja organisasi dan mampu mengakselerasi pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.<sup>1</sup>

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pengelolaan SDM, sebab produktivitas yang tinggi hanya dapat diraih apabila karyawan memiliki kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung.<sup>2</sup> Salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja SDM adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menurunkan semangat kerja, produktivitas, bahkan menyebabkan *turnover* yang tinggi.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Herman Soegoto and panji Setya Depitra, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16.2 (2021), 185–88.

<sup>2</sup> Rosalina, Maudy, and Lela Nurlelawati, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekobi: Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 10.1 (2020), 18–32.

<sup>3</sup> Muzayyanah Jabani, 'Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi', *Muamalah*, 5.1 (2015), 1–10.

Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok atau individu agar mencapai tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin mampu membimbing, memotivasi, dan mengarahkan karyawan secara positif. Hal ini sejalan dengan pendapat Hersey dan Blanchard yang menyatakan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan bawahan akan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja mereka.<sup>4</sup>

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.<sup>5</sup> Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi untuk bekerja lebih optimal.<sup>6</sup> Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan fasilitas kerja lainnya. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar karyawan, suasana kerja, serta pola komunikasi dalam organisasi, Sedarmayanti. Jika kedua aspek lingkungan kerja ini dikelola dengan baik, maka karyawan akan merasa betah dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka serta memaksimalkan potensi karyawan untuk mencapai target organisasi.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Stephen Robbins. P, *Organization Behavior*, 17th edn (New York: Pearson Education, 2017).

<sup>5</sup> Jibria Ratna Yasir, Ilham, and Padli Kalsum, 'Pengaruh Modal, Digitalisasi Informasi Dan Kreativitas Terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha Mikro Kecil Menengah Di Pelabuhan Tanjung Ringgit Kota Palopo', *Journal of Islamic Economic and Business*, 4.1 (2022), 23–36.

<sup>6</sup> DP Moh Kurniawan, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang', *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15.1 (2023).

<sup>7</sup> Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Rafika Aditama, 2018).

Pemimpin pabrik menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan.<sup>8</sup> Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau pabriknya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.<sup>9</sup>

Organisasi merupakan perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.<sup>10</sup> Untuk mewujudkan kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan pabrik. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Takdir, 'Implementasi of Religiusity and Local Fonction in Developmen of Office Human Resource Ministry of Religion Palopo City', *IAIN PALOPO*, 2020.

<sup>9</sup> Fasiha Kamal, 'Ekonomi Dan Bisnis Islam Dari Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam', 2016.

<sup>10</sup> Moh Kurniawan.

<sup>11</sup> Jabani.

PT. Kasmar Matano Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri pengolahan kelapa sawit dan berlokasi di wilayah Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Sebagai pabrik kelapa sawit, perusahaan ini memegang peranan penting dalam rantai pasok industri kelapa sawit, mulai dari pengolahan tandan buah segar (TBS) hingga menjadi minyak sawit mentah (CPO) yang bernilai ekonomi tinggi. Kehadiran pabrik ini turut berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah, khususnya dalam hal peningkatan pendapatan asli daerah, pengembangan infrastruktur, serta penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Dalam proses produksi yang kompleks dan padat karya ini, keberhasilan operasional pabrik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan efektivitas proses produksi, efisiensi operasional, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM yang optimal menjadi strategi penting dalam menjaga dan meningkatkan daya saing pabrik kelapa sawit di tengah dinamika industri yang terus berkembang.<sup>12</sup>

Namun, di PT. Kasmar Matano Persada, ditemukan bahwa terdapat perbedaan dalam tingkat kinerja karyawan, baik dari segi ketepatan waktu menyelesaikan tugas, pencapaian target kerja, maupun kualitas hasil kerja.<sup>13</sup> Sebagian karyawan mampu bekerja dengan baik dan produktif, namun sebagian

---

<sup>12</sup> D Daspar, 'Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekomabis: Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1.2 (2020), 15–16.

<sup>13</sup> Fasiha Kamal, 'Manajemen Resiko Dan Resiko Dalam Islam', *Jurnal Muamalah*, 4.2 (2014).

lainnya masih mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Fenomena ini menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan masing-masing divisi serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda di tiap unit operasional.<sup>14</sup>

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa pendekatan komunikasi pimpinan yang terbuka dan suportif sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas, sementara sebagian lainnya merasa kurang termotivasi karena tidak adanya dukungan atau umpan balik yang cukup dari atasan.<sup>15</sup> Selain itu, kondisi fisik lingkungan kerja di beberapa lokasi juga dirasa kurang mendukung, seperti fasilitas kerja yang terbatas, kebisingan, dan kurangnya ruang kerja yang nyaman. Hal ini dikhawatirkan dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan.<sup>16</sup>

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen pabrik dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas kerja.

---

<sup>14</sup> Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3.1 (2022).

<sup>15</sup> Lestary, Lyta, and Chaniago.

<sup>16</sup> Hapsa, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2024.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Masamba Luwu Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Masamba Luwu Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kasmar Matano Persada Masamba Luwu Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada di Masamba Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada di Masamba Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kasmar Matano Persada di Masamba Luwu Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoretis

Sebagai kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, dengan memperkaya literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Manajemen PT Kasmar Matano Persada

Memberikan informasi dan masukan strategis dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

###### b. Bagi Karyawan

Meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

###### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan landasan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan topik gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di sektor industri lainnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel. 2.1 Penelitian Yang Relevan**

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Pembahasan
1	Sardan “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara” <sup>17</sup>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (x1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada (x2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada.
2	Finki, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan” Pengaruh Nilai Moral dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada” <sup>18</sup>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai moral (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

<sup>17</sup> Sardan and Sumitra, ‘Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara’, *Diss Universitas Muhammadiyah Palopo*, 2024.

<sup>18</sup> Finki, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan, ‘Pengaruh Nilai Moral Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara’, 6.1 (2023).

3	Maudy Roslina dan Nurleila wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan" <sup>19</sup>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Dirgahayu Erri at.all "Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Keryawan Pada PT Melzel Global Sejahtera Jakarta" <sup>20</sup>	Kuantitatif	Hasil penelitian menggunakan perhitungan uji koefisien korelasi sebesar 0,703 menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Hasil koefisien determinasi sebesar 49,5%. Pengaruh gaya kepemimpinan diketahui sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi faktor lain yang mungkin bisa jadi bahan penelitian mendatang. Persamaan regresi dalam penelitian ini diperoleh hasil sebesar $Y = 14,943 + 0,557X$ .
5	Lailly, dkk "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kinerja pegawai

<sup>19</sup> Rosalina, Maudy, and Nurlelawati.

<sup>20</sup> Dirgahayu Erni, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Arymar, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 9.1 (2021).

	Pratama Bangkalan” <sup>21</sup>		pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan
6	Farra “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di <i>Home Industry Altis Production</i> ” <sup>22</sup>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan <i>home industry altis production</i> .
7	Setiani dan Wenny“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO Prismaatama Jakarta.” <sup>23</sup>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengelola karyawan dengan lebih baik, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Hasil penelitian secara parsial bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

1. Sardan “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara”, Kedua penelitian yang dilakukan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba, Kabupaten Luwu Utara, memiliki persamaan dalam fokus utama yaitu mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS.

<sup>21</sup> Nur Layli, Sundjoto, and Sry Rahayu, ‘Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan’, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 10.1 (2023).

<sup>22</sup> Agustin and Farra Fristania, ‘Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production’, *Diss Stie PGRI Dewantara Jombang*, 2023.

<sup>23</sup> Setiani and Wenny, ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Jakarta’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.1 (2023).

Namun, terdapat perbedaan pada variabel yang diteliti. Penelitian pertama meneliti pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian kedua fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Meski variabel bebasnya berbeda, kedua penelitian ini sama-sama menunjukkan bahwa faktor internal baik berupa motivasi, disiplin, maupun gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap aspek manajerial dan psikologis dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan.<sup>24</sup>

2. Finki, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan” Pengaruh Nilai Moral dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada”, Kedua penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data memakai SPSS. Penelitian sebelumnya melibatkan seluruh karyawan dengan sampling jenuh, sedangkan penelitian baru menggunakan accidental sampling dengan responden lebih sedikit. Variabel yang diteliti juga berbeda, yaitu motivasi, disiplin, dan kepemimpinan versus nilai moral dan budaya organisasi.<sup>25</sup>
3. Maudy Roslina dan Nurleila wati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”, Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menambahkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi dan menggunakan SEM, sedangkan

---

<sup>24</sup> Sardan and Sumitra.

<sup>25</sup> Finki, Kasran, and Sampetan.

penelitian lain fokus pada pengaruh langsung dengan regresi linier berganda. Jumlah responden dan metode sampling juga berbeda.<sup>26</sup>

4. Dirgahayu Erri”Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzel Global Sejahtera Jakarta”, Kedua penelitian ini sama-sama mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dapat meningkatkan performa kerja pegawai dalam suatu organisasi. Namun demikian, terdapat beberapa perbedaan yang cukup mencolok, terutama dari segi lokasi dan konteks perusahaan. Penelitian Dirgahayu Erri dilakukan di Jakarta, sebuah kota metropolitan dengan dinamika organisasi yang cenderung lebih kompleks dan modern, sedangkan penelitian ini dilakukan di Masamba, Kabupaten Luwu Utara, yang mencerminkan lingkungan kerja di daerah dengan karakteristik lokal yang khas. Selain itu, perbedaan skala dan struktur perusahaan juga berpotensi memengaruhi penerapan gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja, sehingga meskipun tema penelitian serupa, hasil dan analisis dari kedua penelitian dapat memiliki perbedaan berdasarkan konteks masing-masing.<sup>27</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lailly, dkk dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan”. Metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal.

---

<sup>26</sup> Rosalina, Maudy, and Nurlelawati.

<sup>27</sup> Erni, Lestari, and Arymar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kinerja pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu membahas tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada metode penelitian dimana peneliti terdahulu menggunakan metode asosiatif kausal, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode kuantitatif.<sup>28</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Farra dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di *Home Industry Altis Production*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *home industry altis production*. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu membahas tentang variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada jenis penelitian yang digunakan peneliti

---

<sup>28</sup> Layli, Sundjoto, and Rahayu.

terdahulu merupakan penelitian eksplanatori kuantitatif, sedangkan peneliti saat ini menggunakan kuantitatif.<sup>29</sup>

7. Penelitian yang dilakukan oleh Setiani dan Wenny dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta.” Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam mengelola karyawan dengan lebih baik, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Hasil penelitian secara parsial bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini membahas 2 variabel independen yaitu, pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini terletak pada variabel dependen dan metode penelitian yang menggunakan survei, sedangkan peneliti saat ini menggunakan metode kuantitatif linear berganda.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Agustin and Fristania.

<sup>30</sup> Setiani and Wenny.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan pada dasarnya dilihat dari bermacam macam sudut pandangan”.<sup>31</sup> Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin mengemukakan bahwa : “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>32</sup> Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno menyatakan “Gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan”.<sup>33</sup> Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dan juga mengarahkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah bagian dari konsekuensi pelaksanaan yang harus dilakukan pimpinan. Dari teori diatas menunjukkan keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam menjalankan perusahaan sangat berpengaruh sekali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

---

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2021).

<sup>32</sup> Samsuddin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2020).

<sup>33</sup> Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan

#### **b. Tugas dan Fungsi Pemimpin**

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerjasama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin menurut Gerungan dalam Sutrisno yaitu:<sup>34</sup>

- 1) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok. Agar kelompok berjalan dengan efektif.

Sedangkan menurut Handoko seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana: Jakarta, 2023).

<sup>35</sup> Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2022).

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial yaitu mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, pencegahan pendapat dan sebagainya.

### c. Peran Kepemimpinan

Peranan pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting, sehingga seorang pemimpin harus memiliki ciri-ciri kepemimpinan untuk memimpin sekelompok orang dalam mencapai kesuksesan organisasi. Henry Mintzberg dalam Miftah Thoha ada 3 peranan utama menjadi seorang pemimpin, peranan itu antara lain:<sup>36</sup>

- 1) Peranan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Role*) Ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peranan ini yaitu hal yang berhubungan dengan pengembanaan pribadi. Peranan hubungan antar pribadi dibagi 3 peranan yaitu :
  - a) Peranan sebagai figurehead Peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
  - b) Peranan sebagai pemimpin Dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin, seorang pemimpin melakukan hubungan interpersonal dengan

---

<sup>36</sup> Miftah and Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020).

yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya, yaitu memimpin, memotivasi, mengembangkan mengendalikan.

- c) Peranan sebagai pejabat perantara Manajer melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf dan orang yang berada diluar organisasi untuk mendapatkan informasi.
- 2) Peranan yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*) Hubungan-hubungan keluar membawa pemimpin mendapatkan informasi yang khusus dari lingkungan luarnya, dan kegiatan-kegiatan kepemimpinannya membuat manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Peranan ini terdiri dari peranan-peranan sebagai berikut:
    - a) Sebagai *Monitor* Peranan ini mengidentifikasikan seorang manajer sebagai penerima dan pengumpul informasi, agar ia mampu untuk mengembangkan suatu pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnya dan mempunyai pemahaman yang komplit tentang lingkungannya.
    - b) Sebagai *Disseminator* Peranan ini melibatkan manajer untuk menangani proses transmisi dari informasi-informasi ke dalam organisasi yang dipimpinnya.
    - c) Sebagai Juru Bicara (*Spokesman*) Peranan ini dimainkan manajer untuk menyampaikan informasi keluar lingkungan organisasinya.
  - 3) Peranan Pembuat Keputusan (*Decisional Role*) Peranan ini membuat manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi didalam

organisasi yang dipimpinnya. Ada 4 peranan manajer dalam pembuatan keputusan, yaitu :

- a) Peranan sebagai *Entrepreneur* Dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemrakarsa dan perancang dari banyak perusahaan-perusahaan yang terkendali dalam organisasi. Peranan ini dimulai dari aktivitas melihat atau memahami secara teliti persoalan-persoalan organisasi yang mungkin bisa diambil.
- b) Peranan Sebagai Penghalau Gangguan Peranan ini membawa manajer untuk bertanggung jawab terhadap organisasi ketika organisasinya terancam bahaya.
- c) Peranan Sebagai Pembagi Sumber Membagi sumber dana adalah suatu proses pembuatan keputusan. Manajer diminta memainkan peranan untuk memutuskan kemana sumber dana akan didistribusikan kebagian-bagian dari organisasinya.
- d) Peranan Sebagai *Negotiator* Peranan ini meminta kepada manajer untuk aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berperan penting bagi perusahaan. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk mengikuti perintahnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

#### d. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi dalam Sutrisno, gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi bawahan. Tohardi membagi gaya kepemimpinan menjadi beberapa jenis, yaitu:<sup>37</sup>

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprahnya diorganisasi.
- 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta

---

<sup>37</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

- 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya.

**e. Jenis-Jenis Perilaku Kepemimpinan**

Menurut Kaloh dalam Sedarmayanti, perilaku kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis atau gaya berdasarkan pendekatan

yang digunakan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Jenis-jenis perilaku kepemimpinan tersebut meliputi:<sup>38</sup>

- 1) Perilaku menyebarkan informasi, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam menyebarkan informasi yang relevan seperti keputusan dan rencana, memberi informasi teknis yang dibutuhkan bawahan dalam melakukan pekerjaannya, menginformasikan kepada bawahan tentang kemajuan yang dicapai organisasi secara keseluruhan.
- 2) Perilaku konsultasi dan delegasi, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin untuk membahas bersama pihak lain sebelum membuat keputusan, memberikan saran yang dapat mendorong kemajuan, memberikan kesempatan atau keleluasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara mandiri, menampung ide dan saran dari bawahan untuk melaksanakan tanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok.
- 3) Perilaku perencanaan dan pengorganisasian, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tujuan dan strategi untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, merumuskan bagaimana mengalokasikan dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan, merumuskan bagaimana mengembangkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan dan bagaimana melakukan koordinasi yang baik dengan pihak lain.
- 4) Perilaku pemecahan masalah, yaitu perilaku atau tindakan pemimpin dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang berpengaruh dengan

---

<sup>38</sup> Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2022).

pekerjaan, menganalisis penyebab dan menemukan pemecahannya, konsekuen melaksanakan tentang tanggung jawab yang dibebankan sepengaruh dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas, dan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas-tugas organisasi.

- 5) Perilaku merumuskan peranan dan tujuan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud merumuskan tugas-tugas, menetapkan arah pekerjaan, memberi pengertian tentang tanggung jawab yang diemban sepengaruh dengan jabatan, merumuskan tujuan yang akan dicapai, menentukan batas waktu penyelesaian tugas, dengan mengarahkan bawahan dalam penyelenggaraan tugas tugas organisasi.
- 6) Perilaku pemantauan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin guna memperoleh informasi tentang kegiatan kerja, melakukan pengecekan tentang kemajuan dan kualitas pekerjaan, evaluasi kinerja bawahan dan unit instansi dilingkungan organisasi dan melakukan pengamatan untuk mengetahui berbagai peluang dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program organisasi.
- 7) Perilaku motivasi, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mempengaruhi emosi bawahan dengan menggunakan nilai-nilai serta logika guna mendorong antusiasme atau semangat kerja pegawai, menumbuhkan komitmen terhadap tujuan dan tugas, bersedia melakukan kerja sama, memberi bantuan dan dukungan.

- 8) Perilaku pengakuan dan penghargaan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk menyediakan hadiah, pengakuan dan penghargaan kepada bawahan yang kecapannya baik, dan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dilingkungan organisasi.
- 9) Perilaku dukungan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin yang terungkap dalam bentuk sifat bersahabat, baik budi, suka membantu, selalu menunjukkan dukungan dan simpati kepada bawahan dan melakukan sesuatu untuk mendorong bawahan agar skill-nya dan kariernya berkembang.
- 10) Perilaku mencegah konflik dan mengembangkan kelompok, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin untuk mendorong dan menyediakan fasilitas yang konstruktif dalam pemecahan masalah, dan mendorong atau mengembangkan kerja sama kelompok yang cocok dalam penyelenggaraan tugas-tugas atau program organisasi.
- 11) Perilaku membuat jaringan, yaitu perilaku atau sikap dan tindakan pemimpin dalam wujud membaur secara informal, membangun pengaruh dengan orang yang memiliki sumber informasi dan dukungan, memantapkan pengaruh dengan semua pihak yang terkait secara periodik melalui kunjungan, telepon, surat menyurat dan kehadiran dalam rapat serta even-even sosial lainnya.

## **f. Indikator Gaya Kepemimpinn**

Menurut Edwin Ghiselli, terdapat enam indikator penting kepemimpinan yang menentukan efektivitas seorang pemimpin yaitu:<sup>39</sup>

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan gaya kepemimpinan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- 4) Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

---

<sup>39</sup> Edwin Ghissela, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2021).

memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,sertapengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.<sup>41</sup> Definisi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Jadi bisa di definisikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kehidupanfisik, sosial,dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam penjelasan diatas dan pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar maka peneliti dapat tarik kesimpulan bahwa lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat kerja yang nyaman dan terdapat fasilitas yang mendukung penyelesaian pekerjaan seseorang tim.<sup>42</sup>

Islam sangat menekankan pentingnya bekerja dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kesungguhan. Setiap bentuk pekerjaan tidak hanya dinilai oleh manusia, tetapi juga akan mendapat penilaian langsung dari Allah SWT. Oleh karena itu, setiap individu hendaknya bekerja secara profesional dan maksimal dalam kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Prinsip ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

---

<sup>40</sup> Firda Widiawati, ‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Turnoverintention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang’, 2023.

<sup>41</sup> Sadarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2023).

<sup>42</sup> Hasibuan and Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2023).

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin...”(QS. At-Taubah: 105).<sup>43</sup>

Ayat ini mengandung pesan bahwa setiap bentuk kerja yang dilakukan oleh manusia akan mendapat penilaian, baik dari Allah SWT, Rasul-Nya, maupun sesama manusia. Ini menunjukkan pentingnya menjalankan pekerjaan dengan penuh komitmen dan profesionalisme, karena kerja yang baik adalah bentuk pengabdian dan tanggung jawab spiritual.

Dalam konteks skripsi ini, ayat tersebut memiliki relevansi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara. Bukan hanya dipengaruhi oleh faktor teknis seperti pendidikan, pelatihan, dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh kesadaran moral dan spiritual dalam bekerja. Dengan landasan iman dan motivasi religius, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, menghargai waktu, serta menjaga etika dan tanggung jawab terhadap tugasnya.

Lebih jauh, lingkungan kerja yang baik juga akan mendukung terlaksananya perintah Allah ini. Sebuah lingkungan yang kondusif akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan ikhlas, efisien, dan produktif. Pelatihan dan pendidikan yang tepat pun akan membantu karyawan memahami tugasnya secara utuh, baik secara profesional maupun religius.

---

<sup>43</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

Dengan demikian, ayat ini dapat dijadikan sebagai landasan teologis bahwa produktivitas kerja bukan hanya soal keterampilan, tetapi juga soal niat, tanggung jawab, dan nilai ibadah dalam bekerja, yang semuanya saling terkait dengan variabel yang diteliti dalam skripsi ini.

#### **b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar bahwa jenis jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>44</sup>

- 1) Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: peralatan kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana.
  - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang. seperti: kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi/tata warna, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, temperatur, dan bau--bauan.
- 2) Lingkungan Kerja NonFisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

---

<sup>44</sup> Sadarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:<sup>45</sup>

#### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

#### 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

---

<sup>45</sup> Aswar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022).

### 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

#### 6) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>46</sup> Menurut sedarmayanti mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan.<sup>47</sup>

Menurut Wibowo, mengatakan bahwa kinerja karyawan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.<sup>48</sup> Sedangkan menurut irianto mengemukakan: kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.<sup>49</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai

---

<sup>46</sup> Mangkunegara.

<sup>47</sup> Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

<sup>48</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2020).

<sup>49</sup> J Irianto, *Pengukuran Dan Analisis Kinerja Karyawan* (Surabaya: Unair Press, 2021).

adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

#### **b. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Kinerja juga mempunyai fungsi dan tujuan, baik bagi perusahaan maupun karyawan dan pihak-pihak yang memiliki hubungan atau kepentingan dengan perusahaan. Menurut Kasmir, adapun fungsi dari kinerja adalah:<sup>50</sup>

- 1) Kapasitasnya untuk melakukan yang berkaitan dengan derajatnya hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi dan kerelaan untuk melakukan hubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Tujuan kinerja menurut Rivai, adalah:<sup>51</sup>

- 1) Untuk perbaiki hasil kerja karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar kinerja dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

#### **c. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaiknya-

---

<sup>50</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2021).

<sup>51</sup> Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2022) <Raja Grafindo>.

baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya beberapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Kesulitan lain adalah sulit untuk menentukan jabatan seseorang, dalam arti untuk menaikkan atau menurunkan jabatan.

Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut bidang pekerjaan di perusahaan.

Menurut Kasmir, adapun tujuan penilaian kinerja adalah:<sup>52</sup>

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja

---

<sup>52</sup> Kasmir.

10) Menerapkan sanksi.

Menurut sedarmayanti, adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:<sup>53</sup>

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
- 2) Mendorong pertanggung jawaban karyawan.
- 3) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik.
- 4) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja baik.
- 5) Membantu dan mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para karyawan dan sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya.
- 2) Membantu mengambil keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.
- 3) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para karyawan terutama yang berprestasi dalam bekerja.

Menurut Kasmir, untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum adalah:<sup>54</sup>

- a) Absensi Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

---

<sup>53</sup> Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

<sup>54</sup> Kasmir.

- b) Kejujuran Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c) Tanggung jawab Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kerja kinerjanya akan baik.
- d) Kemampuan (hasil kerja) Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakannya jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

#### **d. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan**

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai, jika suatu organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan.

- 1) Diskriminasi Seorang manajer harus mampu membedahkan secara objektif antar mereka yang dapat memberikan sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.
- 2) Pengharapan Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi.
- 3) Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang

diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

- 4) Komunikasi Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya

#### **e. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sanga penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Edy sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:<sup>55</sup>

- 1) Efektivitas dan efisiensi Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan bai, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 3) Disiplin Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian ketatan, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam peruahaan itu diabaikan atau seiring dilanggar, maka karyawan mempunya disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila

---

<sup>55</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

karyawan tunduknya pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

- 4) Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut kasmir, faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah:<sup>56</sup>

- a) Kompensasi Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.
- b) Jenjang karier Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.
- c) Citra karyawan Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Myang maksudnya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujuan dan menjadi suri teladan.

Menurut mangkunegara, faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan dalah:<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Kasmir.

<sup>57</sup> Mangkunegara.

- a) Faktor kemampuan Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapka. Oleh karena itu, seseorang karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
- b) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam mengahadapin situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **f. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengukur kinerja kerja, terdapat beberapa indikator kinerja yang digunakan, antara lain:<sup>58</sup>

1. Kualitas , Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan diinyatakan Dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan

---

<sup>58</sup> Mangkunegara.

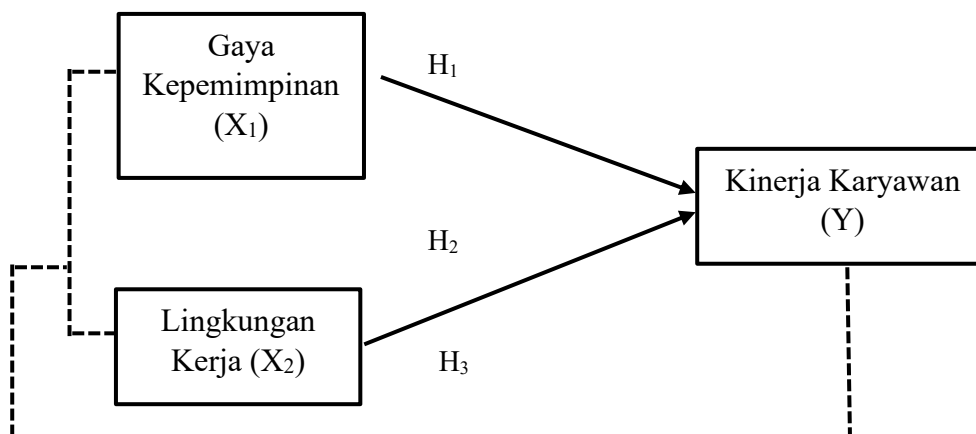
beserta hasilnya.

3. Keandalan , Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
4. Sikap, Sikap adalah sebuah konstruk/ konsep/ bangunan yang bersifat hipotetik. Dikatakan demikian karena secara rill sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah objek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut ketiga memahami perilaku orang bersangkutan.

### C. Kerangka Fikir

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini, digambarkan kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka pikir penelitian ini menjabarkan langkah-langkah pemikiran yang akan dijalankan. Peneliti akan mengevaluasi seberapa besar dampak dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen atau yang juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah faktor yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab dari perubahan atau timbulnya variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen terdiri dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kerangka konseptual yang disajikan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel dependen, atau yang juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pikir yang digambarkan di atas, maka tersusunlah hipotesis sebagai berikut:

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah metode yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, dimana hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan variable independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dependen. Penelitian ini merupakan penelitian analisis pengaruh, karena tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan antar variabel

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Kasmar Matano Persada Masamba Kabupaten Luwu Utara. Adapun waktu yang digunakan peneliti yaitu bulan Agustus sampai September 2025

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable atau kontrak dengan cara memberikan arti atau mendefinisikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur suatu variabel. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditari kesimupalannya. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X).
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel. 3.1 Defenisi Operasional Variabel**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan pada dasarnya dilihat dari bermacam macam sudut pandangan”. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin <sup>59</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas</li> <li>2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan</li> <li>3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir</li> <li>4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah</li> </ol>

<sup>59</sup> Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2021, hlm. 221.

		dengan cakup dan tepat. <sup>60</sup>
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja</li> <li>3. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>4. Kebisingan ditempat<sup>61</sup></li> </ol>
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <sup>62</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap<sup>63</sup></li> </ol>

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi menurut sugiyono didefinisikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

<sup>60</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF, 2022, hlm. 297.

<sup>61</sup> Sedarmayanti and Andrew E., *Sikula Dalam Mangkunegara (44-164) 2021-2022*

<sup>62</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021, hlm. 67.

<sup>63</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022), hlm. 75.

ditarik kesimpulannya.<sup>64</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu 70 orang karyawan pada PT. Kasamar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

## **2. Sampel**

Menurut Husain dan Purnomo, Sampel ialah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel.<sup>65</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kasamar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik yang dimulai dengan observasi (pengamatan) awal mengenai kinerja karyawan yang merupakan fenomena yang diteliti. Untuk data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang akan di isi oleh responden.

### **F. Instrumen Penelitian**

Dalam pengumpulan data, metode yang diterapkan untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, juga dikenal sebagai angket. Instrumen penelitian diperlukan untuk mengukur fenomena yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi kuesioner berstruktur tertutup dengan menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Responden memiliki pilihan untuk memilih jawaban yang telah disediakan untuk setiap pernyataan. Skala Likert bertujuan untuk mengevaluasi

---

<sup>64</sup> Bambang Perastyo dan Lina miftahul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. by III (PT. Rajagrafindo Persada, 2021).

<sup>65</sup> Hardani Ahyar, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Bandung: Prehalindo, 2020).

sikap dan persepsi individu terhadap fenomena yang diteliti.<sup>66</sup> Sugiyono menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang ingin diukur didefinisikan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan dasar untuk merumuskan item-item instrumen, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut ini adalah penjelasan 4 poin skala likert menurut Sugiyono, yaitu:

**Tabel 3.2** Skala Pengukuran

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu pemeriksaan yang digunakan untuk menentukan derajat ketepatan suatu item dalam mengukur suatu objek. Hal ini menunjukkan bahwa ada hal yang menunjang dalam mengungkap sesuatu yang perlu diungkap. Hal-hal tersebut umumnya muncul sebagai pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden berupa angket yang bertujuan untuk mengungkap sesuatu. Sedangkan dengan menggunakan SPSS, validitas suatu item

---

<sup>66</sup> Amiruddin, *Metodologi Penelitian Manajemen* (Padang Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2020).

menggunakan pengujian *Pearson Connection* atau disebut *Corrected Item Total Correlation*.

Dalam uji Korelasi Pearson pada program SPSS mengkorelasikan skor item data dengan skor total item, pengujian signifikansinya menggunakan kriteria dari r tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 dan two tailed (2 sisi). Jika nilai yang diperoleh positif dan jumlah r hitung  $\geq$  r tabel, maka item yang di uji dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung  $\leq$  r tabel maka itemnya dinyatakan tidak valid.<sup>67</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Realibilitas (*reliability*) dari kata *reliable* yang berarti dapat dipercaya. Mengacu pada konsistensi, stabilitas, dan ketepatan kinerja atau sistem. Dalam konteks pengukuran, reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten atau stabil suatu instrument pengukuran dalam menghasilkan hasil yang serupa jika diulang.<sup>68</sup>

Keputusan mengenai reliabilitas diambil berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Apabila nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60 maka kuesioner atau angket dapat dinyatakan reliable atau konsisten.
- 2) Apabila nilai *cronbach alpha*  $<$  0,60 maka kuesioner atau angket dapat dinyatakan tidak reliable atau konsisten.

## H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis atau pengelolaan data dengan menggunakan *Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) for Windows*

---

<sup>67</sup> Moch. Bahak Udin, *Statistik Pendidikan, Forum Statistika, Dan Komputasi*, 2021.

<sup>68</sup> Udin.

versi 26. Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi dari model penelitian yang dipilih, dilakukan pengujian data penelitian terlebih dahulu.

## 1. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik akan melibatkan analisis grafis dan uji statistik. Dalam hal ini, jika nilai signifikansi atau *probabilitas (sig 2-tailed)*  $> 0,05$ , maka hipotesis akan diterima karena menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitas (*sig 2-tailed*)  $< 0,05$ , maka hipotesis akan ditolak karena menandakan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.<sup>69</sup>

### b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas atau independen yang sedang diteliti, yang dikenal sebagai uji multikolinearitas. Hasil uji diharapkan menunjukkan bahwa tidak ada keberadaan multikolinearitas dalam data.<sup>70</sup> Kriteria penilaian menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dimana tidak adanya multikoloniearitas akan terkonfirmasi dengan nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ . Model regresi yang baik tidak mengalami multikoloniearitas.

---

<sup>69</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 2020.

<sup>70</sup> Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Hasil uji diharapkan menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Kriteria penilaian berdasarkan uji Glejser adalah ketika nilai Sig. > 0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.<sup>71</sup>

## 2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan jenis regresi yang paling sering ditemui. Dalam analisis, rumus regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel, X dan Y.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Intersep/ Konstanta Regresi

$\beta_1$  dan  $\beta_2 + \beta_3$  = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Gaji

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Gaya Kepemimpinan

$\epsilon$  = Disturbance error/ galat

Dalam pengujian analisis regresi berganda mengukur beberapa perusahaan dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor umum yang mempengaruhi

---

<sup>71</sup> Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Di Bidang Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

variabel dependen. Hal ini dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang secara konsisten mempengaruhi kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan.<sup>72</sup>

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari Uji T adalah untuk menilai signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan mengasumsikan bahwa variabel lainnya tetap konstan. Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk mengetahui dampak parsial antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan mengamati nilai  $T_{hitung}$  pada tingkat signifikansi 5%. Nilai  $T_{hitung}$  diperoleh dari output program SPSS 26.0 for Windows, terutama pada tabel *coefficients*. Suatu model dianggap memiliki pengaruh yang signifikan jika nilai  $T_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $>0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya, jika nilai  $T_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.<sup>73</sup>

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Prosedur pengujian ini mengacu pada penggunaan tabel distribusi F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Penentuan keputusan didasarkan pada perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<0,05$ , maka hipotesis alternatif

---

<sup>72</sup> Richard Arnold Johnson and Dean W Wichern, *Applied Multivariate Statistical Analysis* (Pearson Prentice Hall, 2007).

<sup>73</sup> Riyanto and Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Di Bidang Manajemen*.

(H1) diterima sementara hipotesis nol (H0) ditolak, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $>0,05$ , maka H0 diterima dan H1 ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Albert Kurniawan Purnomo, *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Muda Dengan IBS SPSS*, 2019.

## **BAB IV**

### **HAIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Pt. Kasmar Matano Persada Luwu Utara**

PT. Kasmar matano persada merupakan pemegang isin pabrik kelapa sawit ketiga yang saat ini akan memulai proses pembangunan pabrik kelapa sawit yang berlokasi di Desa Radda Kecamatan Baebunta di hadiri oleh unsur pimpinan daerah, direktur PT Kasmar Matano Persada. Pemegang izin usaha perkebunan untuk pengolahan (iup-p) kelapa sawit yang sudah mendapatkan izin berinvestasi di Kabupaten Luwu Utara sebanyak tiga perusahaan yaitu PT Jas Mulia, PT Parma Darma Global Sawit dan PT Kasmar Matano Persada sedangkan PT Surya Sawit Sejahtra saat ini dalam proses penerbitan izin dibuktikan dengan jaminan kesungguhan investasi. PT Kasmar Matano Persada pada tanggal 27 oktober 2017 dan diharapkan dapat berkelanjutan sesuai jadwal tahapan yang di sepakati bersama sehingga pabrik kelapa sawit ini dapat beroperasi secara penuh sesuai rencana yaitu pada bulan agustus tahun 2019.

Kabupaten Luwu Utara merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang mempunyai lahan perkebunan kelapa sawit yang terluas. Luas perkebunan kelapa sawit yang ada di Kabupaten Luwu Utara berdasarkan data akhir tahun 2021 adalah seluas 21.470.01 ha dengan produksi sebesar 383.452.76 ton/tahun. Dengan tingkat produktifitas 23.95 kg/ha.

## 2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan 70 orang karyawan PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara sebagai responden. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, masa kerja dan pendidikan terakhir:

### a. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini tabel jenis kelamin respon paa PT. Kasmar Matano Persada

Tabel 4. 1 Tabel Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - laki	64	91,4%
2	Perempuan	6	8,6%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari total 70 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang (91,4%), sedangkan perempuan sebanyak 6 orang (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yang berarti sebagian besar tenaga kerja di lokasi penelitian berjenis kelamin laki-laki. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian lebih banyak melibatkan pekerja laki-laki dibandingkan perempuan, kemungkinan karena karakteristik pekerjaan yang menuntut tenaga fisik lebih besar atau karena faktor budaya dan kebiasaan di tempat kerja tersebut.

### b. Usia Responden

Berikut ini klasifikasi umur respon pada PT. Kasmar Matano Persada

Tabel 4. 2 Tabel Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	23 Tahun	4	5,7%

2	24 Tahun	4	5,7%
3	25 tahun	6	8,6%
4	26 Tahun	4	5,7%
5	27 tahun	8	11,4%
6	28 tahun	8	11,4%
7	29 Tahun	7	10,0%
8	30 tahun	9	12,9%
9	32 Tahun	1	1,4%
10	33 Tahun	3	4,3%
11	34 Tahun	2	2,9%
12	35 Tahun	4	5,7%
13	36 Tahun	3	4,3%
14	37 Tahun	1	1,4%
15	38 Tahun	1	1,4%
16	39 Tahun	1	1,4%
17	40 Tahun	1	1,4%
18	42 Tahun	1	1,4%
19	45 Tahun	2	2,9%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel distribusi umur responden, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 27 hingga 30 tahun dengan persentase tertinggi pada usia 30 tahun yaitu sebesar 12,9%, diikuti oleh usia 27 dan 28 tahun masing-masing 11,4%. Sementara itu, kelompok usia 23, 24, 26, dan 35 tahun memiliki persentase yang sama yaitu 5,7%. Adapun usia dengan jumlah responden paling sedikit adalah 32, 37, 38, 39, 40, dan 42 tahun masing-masing sebesar 1,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, yang umumnya memiliki tingkat kedewasaan dan

pengalaman yang cukup baik dalam memberikan jawaban terhadap kuesioner penelitian.

c. Masa Kerja

Berikut ini klasifikasi masa kerja respon pada PT. Kasmar Matano Persada

Tabel 4. 3 Tabel Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	10 Bulan	3	4,3%
2	1 Tahun	19	12,1%
3	1,5 tahun	3	4,3%
4	2 Tahun	20	28,6%
5	2,5 tahun	3	4,3%
6	3 tahun	11	15,7%
7	3,5 Tahun	1	1,4%
8	4 tahun	3	4,3%
9	4,5 Tahun	7	10%
10	5 Tahun	2	2,9%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data masa kerja responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja selama 2 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (28,6%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3 tahun berjumlah 11 orang (15,7%), dan 1 tahun sebanyak 19 orang (12,1%). Adapun responden dengan masa kerja 4,5 tahun berjumlah 7 orang (10%), sementara yang memiliki masa kerja 10 bulan, 1,5 tahun, 2,5 tahun, dan 4 tahun masing-masing berjumlah 3 orang (4,3%). Selain itu, terdapat 2 orang (2,9%) dengan masa kerja 5 tahun, serta 1 orang (1,4%) dengan masa kerja 3,5 tahun. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar responden telah bekerja antara satu hingga tiga tahun, menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian objektif terhadap variabel yang diteliti.

d. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut ini klasifikasi pendidikan terakhir respon pada PT. Kasmar Matano Persada

Tabel 4. 4 Tabel Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	34 orang	48,6%
2	S1	36 orang	51,4%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data pada tabel, dapat diketahui bahwa dari 70 responden, sebanyak 36 orang (51,4%) memiliki pendidikan terakhir S1, sedangkan 34 orang (48,6%) berpendidikan SMA, dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Dengan demikian, responden dapat diasumsikan memiliki tingkat pemahaman yang baik terhadap pertanyaan dalam kuesioner, sehingga data yang diperoleh dinilai cukup valid untuk menggambarkan kondisi terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) meliputi kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan ketegasan yang dijabarkan menjadi

7 pernyataan. Adapun tanggapan responden sebagai berikut:

1) Kemampuan sebagai pengawas

Tabel 4.5 Tabel Kemampuan Sebagai Pengawas

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Atasan saya mampu memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas	0	0%	4	6%	31	44%	35	50%
2	Atasan saya menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam mengatur pekerjaan tim	0	0%	4	6%	29	41%	37	53%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan pernyataan atasan mampu memberikan arahan yang jelas, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 6%, setuju (S) 44% dan sangat setuju (SS) 50%. Pernyataan atasan saya menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam mengatur pekerjaan tim, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 6%, setuju (S) 41% dan sangat setuju (SS) 53%.

2) Kebutuhan Akan Prestasi

Tabel 4.6 Tabel Kebutuhan Akan Prestasi

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Atasan saya selalu mendorong bawahan untuk mencapai target	1	1%	2	3%	27	39%	40	57%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan pernyataan Atasan saya selalu mendorong bawahan untuk mencapai target, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 1%, tidak setuju (TS) 3%, setuju (S) 39% dan sangat setuju (SS) 57%.

### 3) Kecerdasan

Tabel 4.7 Tabel Kecerdasan

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Atasan saya mampu berfikir secara logis dan sistematis dalam menyelesaikan masalah	0	0%	4	6%	33	47%	33	47%
2	Atasan saya sering memberikan ide-ide kreatif untuk mendukung pekerjaan	0	0%	2	3%	33	47%	35	50%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan pernyataan atasan saya mampu berfikir secara logis dan sistematis dalam menyelesaikan masalah, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 4%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 47%. Pernyataan atasan saya sering memberikan ide-ide kreatif untuk mendukung pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 2%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 50%.

### 4) Ketegasan

Tabel 4.8 Tabel Ketegasan

No	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Atasan saya mampu membuat keputusan secara cepat dan tepat saat dibutuhkan	0	0%	1	1%	33	47%	36	51%
2	Atasan saya tegas dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan	1	1%	4	6%	34	49%	31	44%

Sumber: Data diolah. 2025

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan pernyataan atasan saya mampu membuat keputusan secara cepat dan tepat saat dibutuhkan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 1%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 51%. Pernyataan atasan saya tegas dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 1%, tidak setuju (TS) 6%, setuju (S) 49% dan sangat setuju (SS) 44%.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja (X2) indikatornya meliputi penerangan/cahaya ditempat kerja, temperature/suhu udara ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja dan kebisingan ditempat kerja.

1) Penerangan/cahaya

Tabel 4.9 Penerangan/Cahaya

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Penerangan	0	0%	0	0%	38	54%	32	46%

	ditempat saya cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan pernyataan penerangan ditempat saya cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 54% dan sangat setuju (SS) 46%.

## 2) Temperatur/suhu udara

Tabel 4.10 Tabel Temperatur Udara

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Suhu udara ditempat kerja membuat saya merasa nyaman saat bekerja.	0	0%	7	10%	20	29%	43	61%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan pernyataan penerangan ditempat saya cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 10%, setuju (S) 29% dan sangat setuju (SS) 61%.

## 3) Sirkulasi udara ditempat

Tabel 4.11 Tabel Sirkulasi Udara

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Tempat kerja	0	0%	2	3%	40	57%	28	40%

	memiliki sirkulasi udara yang baik dan terasa sejuk								
2	Udara di tempat kerja tidak pengap dan memiliki aliran yang cukup.	0	0%	0	0%	40	57%	30	43%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan pernyataan Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan terasa sejuk, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 3%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 40%. Pernyataan atas udara di tempat kerja tidak pengap dan memiliki aliran yang cukup., responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 57% dan sangat setuju (SS) 43%.

#### 4) Kebisingan ditempat kerja.

Tabel 4.12 Tabel Kebisingan Di Tempat Kerja

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Tingkat kebisingan ditempat kerja cukup mengganggu konsentrasi saya	0	0%	0	0%	35	50%	35	50%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan pernyataan Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan terasa sejuk, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 50% dan sangat setuju (SS) 50%.

#### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) indikatornya meliputi kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap

1) Kualitas

Tabel 4.13 Kualitas

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan ketepatan prosedur yang berlaku	0	0%	0	0%	34	49%	36	51%
2	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang mendekati sempurna	0	0%	0	0%	35	35%	35	50%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan	0	0%	0	0%	31	44%	39	56%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan ketepatan prosedur yang berlaku, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 3%, setuju (S) 49% dan sangat setuju (SS) 51%. Pernyataan Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang mendekati sempurna, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 50% dan sangat setuju

(SS) 50%. Pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 44% dan sangat setuju (SS) 56%.

## 2) Kuantitas

Tabel 4.14 Kuantitas

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai jumlah target yang ditentukan	0	0%	1	1%	44	63%	25	36%
2	Saya merasa mampu memenuhi beban kerja harian secara konsisten	0	0%	0	0%	35	50%	35	50%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan pernyataan Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai jumlah target yang ditentukan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 1%, setuju (S) 63% dan sangat setuju (SS) 36%. Pernyataan Saya merasa mampu memenuhi beban kerja harian secara konsisten, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 50% dan sangat setuju (SS) 50%.

## 3) Kehandalan

Tabel 4.15 Kehandalan

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%

1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu banyak pengawasan	0	0%	0	0%	25	36%	45	64%
2	Saya selalu berusaha menjaga konsistensi hasil kerja saya setiap hari	0	0%	0	0%	28	40%	42	60%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu banyak pengawasan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 36% dan sangat setuju (SS) 64%. Pernyataan Saya merasa mampu memenuhi beban kerja harian secara konsisten, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 40% dan sangat setuju (SS) 60%.

#### 4) Sikap

Tabel 4.16 Sikap

NO	Pernyataan	Tanggapan							
		STS		TS		S		SS	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Saya menunjukkan sikap positif dalam bekerjasama dengan rekan kerja	0	0%	0	0%	33	47%	37	53%
2	Saya selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	0	0%	0	0%	28	40%	42	60%
3	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk	0	0%	0	0%	17	24%	53	76%

menyelesaikan pekerjaan									
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan pernyataan saya menunjukkan sikap positif dalam bekerjasama dengan rekan kerja, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 3%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 53%. Pernyataan saya selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 40% dan sangat setuju (SS) 60%. Pernyataan saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 24% dan sangat setuju (SS) 76%.

#### 4. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Validitas dari item pernyataan dapat diuji dengan menggunakan metode uji validitas. Validitas item dinyatakan dengan nilai  $r$  hitung yang harus melebihi nilai  $r$  tabel yang telah ditetapkan, yaitu 0,443, berdasarkan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar  $(n-2) = 13$ . Berikut ini adalah hasil uji validitas menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26:

Tabel 4.17 Hasil uji valid

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	P1	0,890	0,514	Valid
	P2	0,883	0,514	Valid

	P3	0,823	0,514	Valid
	P4	0,837	0,514	Valid
	P5	0,890	0,514	Valid
	P6	0,789	0,514	Valid
	P7	0,847	0,514	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>	P1	0,838	0,514	Valid
	P2	0,822	0,514	Valid
	P3	0,912	0,514	Valid
	P4	0,896	0,514	Valid
	P5	0,712	0,514	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	P1	0,772	0,514	Valid
	P2	0,928	0,514	Valid
	P3	0,824	0,514	Valid
	P4	0,804	0,514	Valid
	P5	0,876	0,514	Valid
	P6	0,791	0,514	Valid
	P7	0,928	0,514	Valid
	P8	0,824	0,514	Valid
	P9	0,804	0,514	Valid
	P10	0,928	0,514	Valid

Sumber: Data diolah di SPSS Versi 26 (2025)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji ini diperlukan dalam penelitian dengan tujuan menguji sejauh mana instrument pengukuran memperoleh hasil yang sama meskipun digunakan secara berulang. Syarat untuk uji menilai suatu instrument reliable yaitu dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji dengan program SPSS Versi 26:

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's</i>	Batas	Keterangan
	<i>Alpha</i>	Realibilitas	
Gaya Kepemimpinan	0,934	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,891		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956		Reliabel

Sumber: Data diolah di SPSS Versi 26 (2025)

Dari tabel 4.18 dapat disimpulkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Alpha yang signifikan, melebihi nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konsep pengukuran dari setiap variabel pada kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Ini menegaskan bahwa setiap item pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dan regresi model yang diterapkan tidak menunjukkan kecenderungan bias sesuai dengan standar penilaian Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian normalitas menggunakan perangkat lunak SPSS:

Tabel 19 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized
	Residual
N	70
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,200 <sup>c.d</sup>

Sumber: Data Diolah di SPSS Versi 26 (2025)

Sesuai dengan tabel 4.19 menunjukkan data berdistribusi normal berdasarkan nilai Asymp. Sig. Sebesar  $0,200 > 0,05$

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2). Seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Tim (X2). Agar model regresi tidak bersifat bias. Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan program SPSS:

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,938	1.066
Lingkungan Kerja (X2)	0,938	1.066

Sumber: Data Diolah di SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan VIF Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu  $1.066 < 10$ , dan Lingkungan Kerja (X2)  $1.066 < 10$ . Nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar  $0,938 > 0,10$  dan Lingkungan Kerja (X2). Artinya pada data tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam model regresi. Agar model regresi tidak bias seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS Versi 26:

Tabel 4.21 Uji Heteroskedastisitas

<b>Model</b>	<b>Signifikansi</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,333
Lingkungan Kerja (X2)	0,464

Sumber: Data Diolah di SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X1) yaitu  $0,333 > 0,05$  dan lingkungan kerja (X2)  $0,464$ . Artinya pada data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Beriku ini tabel hasil pengujian regresi berganda menggunakan SPSS

Versi 26:

Tabel: 4.22 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	18.999
Gaya Kepemimpinan	0,315
Lingkungan Kerja	0,519

Sumber: Data Diolah di SPSS Versi 26 (2025)

Hasil pengujian yang dilakukan diatas bisa dirumuskan pada persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 18.999 + 0,315X_1 + 0,519X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai konstanta 18.999 merupakan nilai konstan Y, dapat diartikan jika gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap bernilai konstan terhadap kinerja karyawan sebesar 18.999.
- Koefisien regresi pada gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,315. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa setiap terjadi tingkatan variabel gaya kepemimpinan (X) satu tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,315 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.
- Koefisien regresi pada lingkungan kerja (X2) adalah 0,519. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa setiap terjadi tingkatan variabel lingkungan kerja (X2) satu

tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,519 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

## 7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen terdapat pengaruh yang signifikan

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T atau uji signifikansi parsial merupakan uji untuk memperlihatkan bagaimana dan seberapa jauh suatu variabel bebas secara individu menjelaskan variabel dependen. Adanya pengaruh secara parsial variabel gaji (X1), kerjasama tim (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui uji t. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan. Begitupula sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh dalam hal ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  Ditolak.

Penentuan dengan taraf signifikansi 5% yaitu :

Tabel 4.23 Uji Parsial (Uji T)

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	3.334	0,001
Lingkungan Kerja	3.471	0,001

Sumber: Olah Data SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji t diketahui bahwa :

### 1) Variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah 3.334, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 67$  adalah 1,996. Maka  $3.334 > 1,996$  dan

signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dibuat kesimpulan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima**.

2) Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja (X2) adalah 3.471, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 67$  adalah 1,996. Maka  $3.471 > 1,996$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dibuat kesimpulan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  **diterima**.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui seberapa jauh hubungan variabel independent ke variabel dependen secara bersama-sama.

$$df1 = X + Y - 1$$

$$= 2 + 1 - 1$$

$$= 2$$

$$df2 = \text{sampel} - \text{jumlah variable}$$

$$= 70 - 3$$

$$= 67$$

$$= 3,134$$

Dengan memperhitungkan derajat kebebasan  $df1$  dan  $df2$  pada tingkat kepercayaan 95%, atau signifikansi 0,05, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,134.

Dasar untuk pengambilan keputusan terkait apakah ada pengaruh atau tidak dalam analisis adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara simultan pada variabelnya
- 2) Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan pada variabelnya.

Hasil uji statistik uji F dilakukan dengan bantuan SPSS 26 didapatlah hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24 Hasil Uji Simulta

Variabel	$F_{hitung}$	Signifikansi
<i>Regression</i>	15.409	0,000

Sumber: Olah data SPSS V26 (2025)

Hasil hasil analisis *Anova* pada tabel 4.24 didapati bahwa nilai  $F_{hitung}$  mencapai 15.409 dengan derajat kebebasan regresi sebanyak 2 dan nilai *df residual* sebesar 67 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3.134. Dari proses pengambilan keputusan dalam uji simultan analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p-value*  $< 0,05$  (nilai standar yang signifikan) sebesar 0,000.

## 8. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan kinerja karyawan (Y). Berikut tabel yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,295

Sumber: Olah data SPSS V26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas menunjukkan nilai Adjusted *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,295 maka dapat dinyatakan kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 29,5% dalam menjelaskan kinerja karyawan dan 70,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

## B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai dampak atau pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara.

### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistic pada variabel gaya kepemimpina (X1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.334 > 1,996$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara. Dengan demikian  $H_0$  yang diajukan di **tolak** dan  $H_a$  yang di ajukan **diterima**.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat kita lihat berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden. Dimana pada pernyataan pertama atasan mampu memberikan arahan yang jelas, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 6%, setuju (S) 44% dan sangat setuju (SS) 50%. Pernyataan kedua atasan saya menunjukkan kepemimpinan

yang efektif dalam mengatur pekerjaan tim, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 6%, setuju (S) 41% dan sangat setuju (SS) 53%.

Pernyataan ketiga Atasan saya selalu mendorong bawahan untuk mencapai target, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 1%, tidak setuju (TS) 3%, setuju (S) 39% dan sangat setuju (SS) 57%.

Pernyataan keempat atasan saya mampu berfikir secara logis dan sistematis dalam menyelesaikan masalah, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 4%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 47%. Pernyataan kelima atasan saya sering memberikan ide-ide kreatif untuk mendukung pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 2%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 50%.

Kemudian pada pernyataan keenam atasan saya mampu membuat keputusan secara cepat dan tepat saat dibutuhkan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 1%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 51%. Dan pernyataan ke tujuh atasan saya tegas dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 1%, tidak setuju (TS) 6%, setuju (S) 49% dan sangat setuju (SS) 44%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Semakin baik gaya

kepemimpinan yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan yang diberikan rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu penentu tinggi/rendahnya kinerja karyawan pada PT. Kasamar Matano Persada Luwu Utara.

Temuan ini sejalan dengan teori jalur-tujuan (*Path-Goal Theory*). Teori ini menyatakan tugas utama pemimpin adalah membantu bawahan mencapai tujuan mereka dan memberikan arahan atau dukungan yang diperlukan untuk memastikan tujuan mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin memperjelas "jalur" menuju "tujuan" dan menghilangkan hambatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dihasilkan oleh Tenny M.L Makew dan rekan-rekannya dalam studi yang berjudul “pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado” yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>75</sup> Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti dan rekan-rekannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto”. Yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh positif yang signifikan terhadap

---

<sup>75</sup> Tenny M.L Makalew, Lucky F. Tamengkel, and Aneke Y. Punuindoong, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado’, *Productivity*, 2.5 (2021), 428–32 <<https://repository.unsri.ac.id/44287/>>.

kinerja karyawan.<sup>76</sup>

## 2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistic pada variabel lingkungan kerja (X2)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.471 > 1,996$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara. Dengan demikian  $H_0$  yang diajukan di **tolak** dan  $H_a$  yang di ajukan **diterima**.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat kita lihat berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden. Dimana pada pernyataan pertama penerangan ditempat saya cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 54% dan sangat setuju (SS) 46%. Pertanyaan kedua penerangan ditempat saya cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 10%, setuju (S) 29% dan sangat setuju (SS) 61%.

Kemudian pada pernyataan ketiga pernyataan Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan terasa sejuk, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 3%, setuju (S) 47% dan sangat setuju (SS) 40%. Pernyataan keempat atasan ventilasi ditempat kerja membantu menyegarkan udara, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S)

---

<sup>76</sup> Malomo Jurnal, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto', 1.1 (2023), 1-13.

57% dan sangat setuju (SS) 43%. Kemudian pernyataan kelima tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan terasa sejuk, responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju (STS) 0%, tidak setuju (TS) 0%, setuju (S) 50% dan sangat setuju (SS) 50%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara. Ini termasuk penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature/suhu udara, sirkulasi udara serta kebisingan di lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini di dukung oleh teori ekologi perilaku (behavior ecology theory/environmental psychology). Teori ini secara langsung mempelajari interaksi antara individu dan lingkungan fisik mereka. Teori ini berpendapat bahwa tata letak fisik, pencahayaan, kebisingan, dan desain ruang kerja memengaruhi perilaku, suasana hati, dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik yang dirancang secara ergonomis dan nyaman dapat mengurangi stres, meningkatkan fokus, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif, yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan mengurangi

tingkat kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dihasilkan oleh Ani Astriono dan Maduretno Widowati yang berjudul “Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Multi Instrumentasi Mandiri)”. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>77</sup> Serta penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdian hadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten a Ahmad dan rekan-rekannya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja ter bulukumba”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabuoaten bulukumba.<sup>78</sup>

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F memperlihatkan model regresi mempunyai nilai  $F_{hitung}$  (15.409) >  $F_{tabel}$  (3,134) dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan secara simultan. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada rumusan hipotesis pengaruh gaya

---

<sup>77</sup> Ani Astriono and Maduretno Widowati, ‘Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Multi Instrumen Mandiri)’, 01.01 (2022), 76–83.

<sup>78</sup> Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, and Nuryanti Mustari, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba’, 3 (2022).

kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,295 yang artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan kinerja karyawan yaitu 29,5%. Adapun 70,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berasal dari interaksi kedua faktor tersebut dalam membentuk total pengalaman psikologis dan kontekstual karyawan. Gaya kepemimpinan menetapkan iklim sosial dan arah motivasi. Pemimpin yang supportif (*supportive*) atau transformasional secara minimal dapat meningkatkan komitmen dan dorongan internal karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja menyediakan konteks fisik dan struktural, seperti ketersediaan sumber daya, ergonomi kantor, dan kejelasan prosedur, yang secara minimal dapat mengurangi hambatan atau distraksi eksternal.

Secara simultan, keduanya bertindak sebagai penguat sinergis yang halus. Misalnya, jika seorang pemimpin memberikan arahan yang jelas (*kepemimpinan*) dan perusahaan menyediakan alat yang tepat (*lingkungan kerja*), kedua faktor ini bersama-sama memberikan validasi bahwa organisasi mendukung upaya karyawan. Sinyal dukungan ganda yang minimal ini kemudian secara kumulatif dan stabil sedikit meningkatkan kemauan karyawan untuk mengerahkan usaha ekstra (*effort*) dan mempertahankan **fokus** mereka, memastikan bahwa sumber daya kognitif mereka tidak

terbuang untuk mengatasi ambiguitas atau frustrasi kecil, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja secara positif, meskipun dalam skala kecil.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.334 > 1,996$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
2. Secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.471 > 1,996$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
3. Secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara. Hal ini terlihat dari nilai  $F_{hitung}$  (15.409)  $> F_{tabel}$  (3,134) dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .

#### B. Saran

Penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor dalam penelitian ini berdasarkan pembahasan dan temuan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa 70,5% variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan masi belum diketahui. Untuk lebih mempertajam pemahaman kita mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebaiknya peneliti selanjutnya

melihat variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyarankan untuk:

1. Melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji lebih dalam terkait fenomena yang terjadi pada PT. Kasmar Matano Persada Luwu Utara
2. Menambahkan variabel moderasi atau variabel intervening untuk dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya, atau memodifikasi faktor untuk melihat hasil yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, and Farra Fristania, 'Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production', *Diss Stie PGRI Dewantara Jombang*, 2023
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba', 3 (2022)
- Ahyar, Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Bandung: Prehalindo, 2020)
- Amiruddin, *Metodologi Penelitian Manajemen* (Padang Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2020)
- Astriono, Ani, and Maduretno Widowati, 'Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Multi Instrumen Mandiri)', 01.01 (2022), 76–83
- Daspar, D, 'Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ekomabis: Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1.2 (2020), 15–16
- Erni, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, and Hasta Herlan Arymar, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 9.1 (2021)
- Finki, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan, 'Pengaruh Nilai Moral Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara', 6.1 (2023)
- Ghissela, Edwin, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2021)
- Hafni Sahir, Syafrida, *Metodologi Penelitian*, 2020
- Handoko, Hani, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2022)
- Hapsa, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2024
- Hasibuan, and Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: Bumi Aksara, 2023)
- Irianto, J, *Pengukuran Dan Analisis Kinerja Karyawan* (Surabaya: Unair Press, 2021)
- Jabani, Muzayyanah, 'Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam

- Sebuah Organisasi’, *Muamalah*, 5.1 (2015), 1–10
- Jannah, Bambang Perastyo dan Lina miftahul, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. by III (PT. Rajagrafindo Persada, 2021)
- Johnson, Richard Arnold, and Dean W Wichern, *Applied Multivariate Statistical Analysis* (Pearson Prentice Hall, 2007)
- Jurnal, Malomo, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto’, 1.1 (2023), 1–13
- Kamal, Fasiha, ‘Ekonomi Dan Bisnis Islam Dari Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam’, 2016
- , ‘Manajemen Resiko Dan Resiko Dalam Islam’, *Jurnal Muamalah*, 4.2 (2014)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2021)
- Layli, Nur, Sundjoto, and Sry Rahayu, ‘Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan’, *Jurnal Manajemen Dewantara*, 10.1 (2023)
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3.1 (2022)
- M.L Makalew, Tenny, Lucky F. Tamengkel, and Aneke Y. Punuindoong, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado’, *Productivity*, 2.5 (2021), 428–32  
<<https://repository.unsri.ac.id/44287/>>
- Mangkunegara, Aswar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2022)
- Miftah, and Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020)
- Moh Kurniawan, DP, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang’, *Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15.1 (2023)
- Purnomo, Albert Kurniawan, *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Muda Dengan IBS SPSS*, 2019
- Ratna Yasir, Jibria, Ilham, and Padli Kalsum, ‘Pengaruh Modal, Digitalisasi

- Informasi Dan Kreativitas Terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha Mikro Kecil Menengah Di Pelabuhan Tanjung Ringgit Kota Palopo’, *Journal of Islamic Economic and Business*, 4.1 (2022), 23–36
- RI, Departemen Agama, *Al-Qur’an Dan Terjemahan* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2019)
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Di Bidang Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- , *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- Robbins. P, Stephen, *Organization Behavior*, 17th edn (New York: Pearson Education, 2017)
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaelawati, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan’, *Ekobi: Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 10.1 (2020), 18–32
- Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Rafika Aditama, 2018)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2022)
- , *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2023)
- Sadili, Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2020)
- Sardan, and Sumitra, ‘Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kasmar Matano Persada Kabupaten Luwu Utara’, *Diss Universitas Muhammadiyah Palopo*, 2024
- Setiani, and Wenny, ‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Jakarta’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.1 (2023)
- Soegoto, Herman, and panji Setya Depitra, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan’, *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16.2 (2021), 185–88
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2021)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana: Jakarta, 2023)

- Takdir, 'Implementasi of Religiusity and Local Fonction in Developmen of Office Human Resource Ministry of Religion Palopo City', *IAIN PALOPO*, 2020
- Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2023)
- Udin, Moch. Bahak, *Statistik Pendidikan, Forum Statistika, Dan Komputasi*, 2021
- Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2022) <Raja Grafindo>
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2020)
- Widiawati, Firda, 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Turnoverintention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang', 2023

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## LAMPIRAN 1: KUESIONER

### “PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAR SYARIAAH”

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Umur : .....

Lama Bekerja : .....

Pendidikan Terakhir : SMA.SMK Sederajat/S1

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Tulis data diri pada tempat yang telah disediakan
- b. Beri tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara/i. Dengan item jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju (4 Point)

S : Setuju (3 Point)

TS : Tidak Setuju (2 Point)

STS : Sangat Tidak Setuju (1 Point)

- c. Setiap pernyataan diharapkan tidak ada yang kosong
- d. Bila selesai mengisi lembar kuisoner, harap segera dikembalikan

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<b>Kemampuan sebagai pengawas</b>				
1	Atasan saya mampu memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas.				
2	Atas saya menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam mengatur pekerjaan tim.				
	<b>Kebutuhan Akan Prestasi</b>				
3	Atasan saya selalu mendorong bawahan untuk mencapai target kerja				
	<b>Kecerdasan (Intelligence)</b>				
4	Atasan saya mampu berpikir secara logis dan sistematis dalam menyelesaikan masalah				
5	Atasan saya sering memberikan ide-ide kreatif untuk mendukung pekerjaan.				
	<b>Ketegasan</b>				
6	Atasan saya mampu membuat keputusan secara cepat dan tepat saat dibutuhkan				
7	Atasan saya tegas dalam menyelesaikan permasalahan kerja.				

#### 2. Lingkungan Kerja

No	Kuesioner	STS	TS	S	SS
	<b>Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja</b>				
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan				
	<b>Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja</b>				
2	Suhu udara di tempat kerja membuat saya merasa nyaman saat bekerja				
	<b>Sirkulasi Udara di Tempat Kerja</b>				
3	Tempat kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan terasa sejuk				
4	Udara di tempat kerja tidak pengap dan memiliki aliran yang cukup.				
	<b>Kebisingan di Tempat Kerja</b>				
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja cukup mengganggu konsentrasi saya				

### 3. Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	STS	TS	S	SS
	<b>Kualitas</b>				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan ketepatan prosedur yang berlaku.				
2	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang mendekati sempurna.				
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.				
	<b>Kuantitas</b>				
4	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai jumlah target yang ditetapkan.				
5	Saya merasa mampu memenuhi beban kerja harian secara konsisten				
	<b>Kehandalan</b>				
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu banyak pengawasan				
7	Saya selalu berusaha menjaga konsistensi hasil kerja saya setiap hari.				
	<b>Sikap</b>				
8	Saya menunjukkan sikap positif dalam bekerja sama dengan rekan kerja.				
9	Saya selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.				
10	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				

## LAMPIRAN 2: TABEL TABULASI JAWABAN RESPONDEN

### 1. Gaya Kepemimpinan

1	2	3	4	5	6	7
3	3	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4
2	2	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4

3	2	3	3	3	4	2
3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4
3	3	2	2	3	4	3
3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	4	3	3
2	4	3	2	2	3	2
2	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3
3	3	4	4	4	3	4

3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	2	3	3
4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4

## 2. Lingkungan Kerja

1	2	3	4	5
3	3	4	3	3
3	3	4	3	3
3	4	4	3	3
4	4	3	4	2
4	3	4	3	4
3	3	4	4	4
4	3	4	4	4
3	2	3	4	3
4	3	4	3	4
4	3	4	2	3
3	3	3	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	3	4
4	3	4	4	3
4	3	4	3	3
4	3	3	4	3
3	3	3	4	2
3	3	3	4	4
4	3	3	3	3

3	3	3	4	3
4	4	3	4	2
4	4	3	4	4
4	3	4	4	3
4	3	4	3	4
4	3	4	3	4
3	3	3	3	2
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	3	4	4
3	3	3	4	4
4	3	3	3	1
4	2	3	3	3
4	4	4	3	4
3	4	3	3	3
3	4	2	4	3
4	4	3	3	4
3	4	3	3	3
3	3	3	3	2
3	4	4	3	3
3	2	3	3	2
4	3	4	4	3
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	4	3
3	3	3	3	2
3	3	4	4	3
3	3	3	4	4
3	3	3	3	3
4	3	3	3	4
4	3	3	4	4
3	4	3	4	4
3	4	3	3	3
4	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	4	4	4
4	2	3	3	3
4	4	3	3	3
3	2	3	3	3

3	3	4	3	3
3	2	3	3	4
3	2	2	4	2
3	3	4	3	3
3	3	3	3	4
3	3	3	3	3
3	2	3	3	3
3	3	3	4	3
3	3	4	4	3

### 3. Kinerja Karyawan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	3	2	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3



X07	Pearson	.707**	.619*	.625*	.678**	.739**	.646**	1	.847**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.013	.005	.002	.009		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson	.890**	.883**	.823**	.837**	.890**	.789**	.847**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	Total
		1	2	3	4	5	
VAR0000 1	Pearson	1	.778**	.624*	.633*	.503	.838**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.011	.056	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR0000 2	Pearson	.778**	1	.802**	.701**	.492	.882**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.004	.062	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR0000 3	Pearson	.624*	.802**	1	.818**	.642**	.912**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.010	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR0000 4	Pearson	.633*	.701**	.818**	1	.542*	.896**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.000		.037	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR0000 5	Pearson	.503	.492	.642**	.542*	1	.712**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.056	.062	.010	.037		.003
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson	.838**	.882**	.912**	.896**	.712**	1
	Correlation						



	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.056	.003	.008		.003	.056	.003	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y07	Pearson Correlation	.756**	1.000**	.699**	.592*	.766**	.704**	1	.699**	.592*	1.000**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.020	.001	.003		.004	.020	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y08	Pearson Correlation	.509	.699**	1.000**	.544*	.671**	.503	.699**	1	.544*	.699**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.053	.004	.000	.036	.006	.056	.004		.036	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y09	Pearson Correlation	.603*	.592*	.544*	1.000**	.823**	.708**	.592*	.544*	1	.592*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.017	.020	.036	.000	.000	.003	.020	.036		.020	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y10	Pearson Correlation	.756**	1.000**	.699**	.592*	.766**	.704**	1.000**	.699**	.592*	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.020	.001	.003	.000	.004	.020		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	.772**	.928**	.824**	.804**	.876**	.791**	.928**	.824**	.804**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	7

## b. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	5

## c. Kinerja Kayawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

## 3. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normal

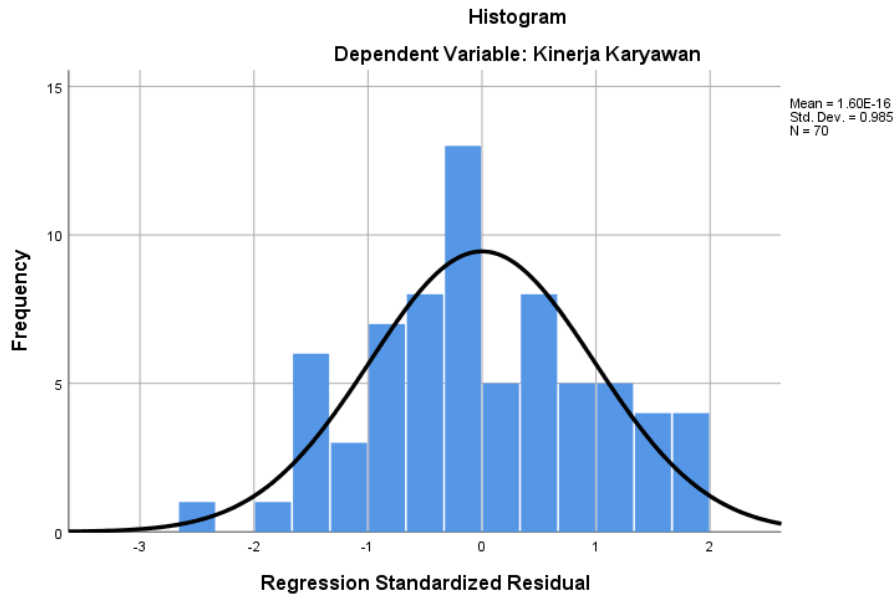
## Kolmogorov-Smirnov

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

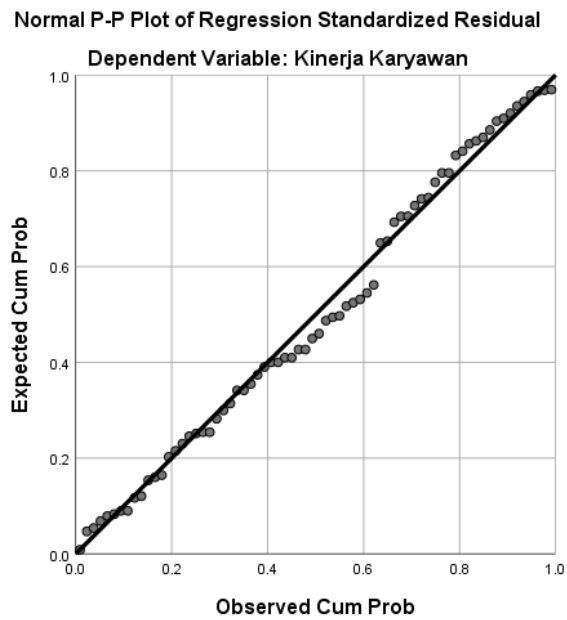
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14470750
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.050
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Histogram



### P-Plot



## b. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.999	2.943		6.457	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.315	.095	.348	3.334	.001	.938	1.066
	Lingkungan Kerja	.519	.150	.362	3.471	.001	.938	1.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## c. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.562	1.666		-.337	.737
	Gaya Kepemimpinan	.052	.054	.122	.980	.331
	Lingkungan Kerja	.062	.085	.091	.736	.464

a. Dependent Variable: ABS\_RES

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.999	2.943		6.457	.000
	Gaya Kepemimpinan	.315	.095	.348	3.334	.001
	Lingkungan Kerja	.519	.150	.362	3.471	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### 5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.999	2.943		6.457	.000
	Gaya Kepemimpinan	.315	.095	.348	3.334	.001
	Lingkungan Kerja	.519	.150	.362	3.471	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.987	2	72.994	15.409	.000 <sup>b</sup>
	Residual	317.384	67	4.737		
	Total	463.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

#### 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 <sup>a</sup>	.315	.295	2.17648

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

## Lampiran: R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4975	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084

## Lampiran: T Tabel

42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
51	1,675	2,008
52	1,675	2,007
53	1,674	2,006
54	1,674	2,005
55	1,673	2,004
56	1,673	2,003
57	1,672	2,002
58	1,672	2,002
59	1,671	2,001
60	1,671	2,000
61	1,670	2,000
62	1,670	1,999
63	1,669	1,998
64	1,669	1,998
65	1,669	1,997
66	1,668	1,997
67	1,668	1,996
68	1,668	1,995
69	1,667	1,995
70	1,667	1,994
71	1,667	1,994
72	1,666	1,993
73	1,666	1,993
74	1,666	1,993
75	1,665	1,992

## Lampiran: F Tabel

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

## Lampiran 11 : Persetujuan Pembimbing

### HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara

Yang ditulis oleh :

Nama : Pinasti

Nim : 2004030132

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada sidang ujian *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing



Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., C.A.

Tanggal :

**Lampiran 12 : Nota Dinas Pembimbing**

Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., C.A.

---

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Lamp. :  
Hal : skripsi an. Pinasti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Di  
Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Pinasti

Nim : 2004030132

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada sidang ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Pembimbing



Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., C.A.

Tanggal :

## Lampiran 13 : Persetujuan Tim Penguji

### HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara yang ditulis oleh Pinasti, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030132, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis, tanggal 13 November 2025, bertepatan dengan tanggal 22 Jumadil Awal 1447 Hijriyah, telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian munaqasyah.

#### TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing., S.H.I., M.H.I

Ketua Sidang/Penguji

(  )

tanggal :

2. Ilham, S.Ag., M.A.

Sekretaris Sidang/Penguji

(  )

tanggal :

3. Nurfadilah, S.E., M.Ak.

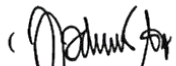
Penguji I

(  )

tanggal :

4. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

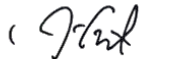
Penguji II

(  )

tanggal :

5. Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., CA.

Pembimbing

(  )

tanggal :

## Lampiran 14 : Nota Dinas Tim Penguji

Nurfadilah, S.E., M.Ak.  
 Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.  
 Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., C.A.

---

### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :  
 Hal : skripsi an. Pinasti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Di

Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. Wb*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini.

Nama : Pinasti

Nim : 2004030132

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara

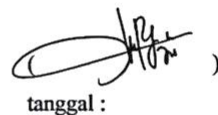
maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*wassalamu 'alaikum wr. wb.*

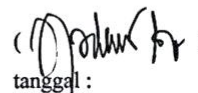
1. Nurfadilah, S.E., M.Ak.

Penguji I

 )  
 tanggal :

2. Dr. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si.

Penguji II

 )  
 tanggal :

3. Muh. Abdi Imam, S.E., M.Ak., C.A.

Pembimbing

 )  
 tanggal :



## Lampiran 16 : Hasil Cek Plagiasi Kampus

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KASMAR MATANO PERSADA DI MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA

#### ORIGINALITY REPORT

<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<b>1%</b>
<b>3</b>	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	eprints.upj.ac.id Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	ejournal.warunayama.org Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	Submitted to IAIN Palopo Student Paper	<b>&lt;1%</b>

## Lampiran 17 : Nota Dinas Tim Verifikasi Naskah Skripsi

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN PALOPO

---

**NOTA DINAS**

Lamp. : -

Hal : Skripsi a.n. Pinasti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di-

Palopo

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Pinasti

NIM : 2004030132

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada di Masamba Kabupaten Luwu Utara

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Tim Verifikasi**

1. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy.

tanggal :

2. Dr. Ahmad Nouruzzaman, S.E., M.M.

tanggal :

3. Rusni Imran, S.Kom.

tanggal : 20/11/2026



(.....)  
(.....)  
(.....)

## **RIWAYAT HIDUP**



**Pinasti**, akrab dipanggil pina lahir pada tanggal 04 september 2002 di Desa Meli, penulis merupakan anak ke 5 dari 6 bersaudara dari pasangan bapak basri P dan ibu marniati K. saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Meli, Kec. Baebunta, Kab. Luwu Utara. pendidikan dasar penulis selesai pada tahun 2013 di SDN 042 Meli. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Masamba hingga tahun 2016. Di tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Luwu Utara dan selesai pada tahun 2019. pada saat penulis menempuh pendidikan ditingkat SMA, penulis aktif mengikuti kegiatan ekstrakurikuler seperti palang merah remaja (PMR) dan mengikuti beberapa perlombaan Setelah lulus SMA, penulis melanjutkan pendidikan S1 di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Palopo.

*Contact person : 42064801317@uinpalopo.ac.id*