

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
TOKO AIRLANGGA MANDIRI MAGETAN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Nisa Tri Ratnasari**

**NIM 401190137**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2023**

## ABSTRAK

**Ratnasari, Nisa Tri.** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Airlangga Mandiri Magetan *Skripsi*. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Ajeng Wahyuni M.Pd.

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

Penelitian ini dilakukan pada Toko Airlangga Mandiri Magetan yang dilatar belakangi adanya ketidaksesuaian antara teori dengan data yang terjadi di lapangan. Dimana kinerja karyawan yang tidak maksimal. Lingkungan kerja pada toko Airlangga Mandiri terlihat baik, yang dibuktikan dengan fasilitas yang cukup memadai dan tempat kerja yang nyaman. Gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan juga sudah baik dengan selalu memberi arahan dan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih semangat. Meskipun begitu hasil dari kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan selama bekerja yang dihasilkan kurang maksimal, misalnya karyawan tidur saat jam kerja dan ketika target tidak terpenuhi semangat karyawan menurun. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Airlangga Mandiri Magetan.

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. sampel yang digunakan berjumlah 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software IBM SPSS 25*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi sederhana dan berganda serta uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45% dan 55% di pengaruhi oleh faktor lain. Untuk meningkatkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Toko Airlangga Mandiri Magetan perlu meningkatkan suasana kerja yang nyaman yang didukung dengan kondisi lingkungan yang memadai serta mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada agar terjaga kualitasnya sehingga kinerja karyawan yang sudah baik akan tetap terjaga dan terus meningkat.

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nisa Tri Ratnasari

NIM : 401190137

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Airlangga Mandiri Magetan”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Magetan, 24 Oktober 2023

Pembuat Pernyataan,



Nisa Tri Ratnasari

NIM 401190137



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Nisa Tri Ratnasari	401190137	Ekonomi Syariah	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Airlangga Mandiri Magetan

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 26 Oktober 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Cahur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.  
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Ajeng Widyuni M. Pd.  
NIP. 199307072019032030



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Airlangga Mandiri Magetan  
Nama : Nisa Tri Ratnasari  
Nim : 401190137  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

#### Dewan Penguji:

Ketua Sidang :  
Dr. Shinta Maharani, M.AK.  
197905252003122002  
Penguji I :  
Maulida Nurhidayati, M.Si.  
198910222018012001  
Penguji II :  
Ajeng Wahyuni, M.Pd.  
199307072019032030

Ponorogo, 13 November 2023  
Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Lythfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP. 197207142000031005

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bidang perkonomian sekarang ini seperti yang kita ketahui kondisi persaingan dalam dunia bisnis terus meningkat sehingga membuat perusahaan dihadapkan pada penentuan strategi dalam mengelola usahanya. Selain itu seiring berjalanya waktu banyak perusahaan dagang yang didirikan dan berkecimpung pada sistem jual beli eceran maupun grosir yang bentuknya seperti toko, miniiarket, dan swalayan. Kondisi ini memberikan pengaruh pada daya saing antar pengusaha pemilik perusahaan.<sup>1</sup> Dengan adanya hal tersebut untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis maka perusahaan harus meningkatkan SDM yang ada pada perusahaan khususnya kinerja karyawan..

Sumber daya manusia yang dimiliki harus lebih efektif dan efisien untuk menghasilkan keputusan yang tepat sehigga nantinya akan tercapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan dan agar bisa bertahan dalam persaingan. Untuk itu maka dibutuhkan karyawan yang benar-benar menguasai tugas dan tanggung jawabnya serta mempunyai kualitas kinerja yang tinggi.

---

<sup>1</sup> Aji Damanuri and Yuni Puspitaningrum, "Analisis Lokasi Usaha Dalam Meningkatkan Keberhasilan Bisnis Pada Grosir Berkah Doho Dolopo Madiun."

Perusahaan dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, maka salah satu cara yang digunakan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.<sup>2</sup> Karyawan adalah ujung tombak dalam kemajuan perusahaan, karena itu kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan berakibat pada minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Menurut pendapat Kasmir, faktor yang mempengaruhi kinerja pada seorang karyawan ialah sebagai berikut: keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.<sup>3</sup> Dari teori tersebut disimpulkan bahwa dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik maka lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki peran penting didalamnya.

Lingkungan kerja menurut Gouzali Saydam adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

---

<sup>2</sup> Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), 2.

<sup>3</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 65.

pelaksanaan pekerjaan.<sup>4</sup> Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.<sup>5</sup> Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Robbins, gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Thoha gaya kepemimpinannya merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.<sup>7</sup> Sehingga untuk menciptakan manajemen yang efektif perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.<sup>8</sup> Dalam perkembangan kinerja karyawan,

---

<sup>4</sup> Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), 53.

<sup>5</sup> Ibid., 55.

<sup>6</sup> Lelo Sintani and H. Fachrurazi, *Dasar Kepemimpinan* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2022), 8.

<sup>7</sup> Tenny Makalew and Lucky, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado," *E-Jurnal Universitas Sam Ratulangi*, Volume 2, Nomor 5, (2021), 480.

<sup>8</sup> Herry Suherman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta," *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2, Nomor 1, (2018), 2.



unsur kepemimpinan dinilai sangat berpengaruh dalam pemberian arahan dan motivasi perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawannya.<sup>9</sup>

Toko Airlangga Mandiri merupakan suatu unit usaha yang bergerak di bidang penjualan barang yang beralamat di Dusun Joso Desa Turi Kecamatan Panekan Kabupaten Magetan. Toko Airlangga Mandiri yang berdiri pada tahun 2006 ini dimiliki oleh bapak Masroni yang dibantu kurang lebih 40 orang karyawan. Toko airlangga ini sudah cukup dikenal oleh masyarakat khususnya masyarakat sekitar karena toko Airlangga Mandiri ini menjual barang dengan harga ecer maupun grosir.<sup>10</sup> Oleh karena itu semua aspek sumber daya alam pada perusahaan baik itu pemimpin maupun karyawan diharuskan untuk mempunyai kinerja yang baik agar perusahaan dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Toko Airlangga Mandiri bapak Masroni bahwa kinerja karyawan masih rendah. Saat mengecek cctv seringkali terdapat karyawan yang ketiduran pada saat jam kerja. Dan saat menghitung barang pembeli sering terjadi kesalahan karena karyawan keasikan mengobrol dan bercanda. Hal itu disampaikan oleh beberapa keluhan pelanggan yang komplain baik itu langsung maupun lewat sosial media *whattshap* jika ada karyawan ketika melayani terdapat

---

<sup>9</sup> Maulida Nurhidayati and Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun), *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Syariah*, Volume 6, Nomor 2 (2019), 102.

<sup>10</sup> Budi Setyarsono, *Wawancara*, 7 Juli 2023.

kekeliruan dalam mengitung harga karena menurut pembeli bahwa karyawanya keseringan bercanda. Padahal lingkungan kerja sudah didukung dengan ruang kerja yang luas, fasilitas yang lengkap, diantaranya ialah tersedianya kipas angin maupun AC di dalam ruangan, terdapat dua sepeda motor untuk transporatsi karyawan dalam bekerja, terdapat beberapa CCTV dan komputer, tersedianya tempat untuk beristirahat maupun beribadah, serta kebersihan toko selalu terjaga.<sup>11</sup>

Tidak hanya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan diharapkan hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Masroni selaku pemimpin di Toko Airlangga Mandiri jika pemimpin selalu mengawasi karyawan hal ini untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mengalami kenaikan atau malah menurun. Namun dari pengawasan yang dilakukan kinerja sedang tidak baik, padahal pemimpin memiliki sifat keras namun tegas dan terus mendorong karyawan agar termotovasi sehingga kinerja dan semangat karyawan akan meningkat.<sup>12</sup>

Dari hasil wawancara kepada salah satu karyawan toko Airlangga Mandiri yaitu Fitri Wahyuni mengatakan jika pemimpin memiliki sikap yang tegas dan terus mendorong karyawanya agar karyawan lebih meningkatkan semangat kerjanya, namun ternyata tetap saja semangat karyawan itu masih kurang sehingga kinerjanya tidak maksimal. Misalnya

---

<sup>11</sup> Masroni, *Wawancara*, 10 Juli 2023

<sup>12</sup> Ibid.,

target penjualan pasar menurun karena keadaan pasar sepi dan pembeli sedikit, sehingga karyawan merasa bebas pulang sebelum waktunya, yang seharusnya pulang dari pasar jam 15.00 sore itu malah jam 11.00 atau jam 12.00 siang sudah pulang. Seharusnya meskipun keadaan pembeli sedikit sebagai karyawan harus tetap semangat menjual barang dagangannya dengan menawarkan ke pedagang lain agar target perusahaan tercapai.<sup>13</sup>

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dadang Suparman berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi” yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat dan hubungannya bersifat searah.<sup>14</sup>

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Anggi Dinanti Akhriani dan Tufik Rizal berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara” yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh

---

<sup>13</sup> Fitri Wahyuni, *Wawancara*, 8 Juli 2023

<sup>14</sup> Dadang Suparman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi,” *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2, Nomor 3, (2021), 65.

signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Inna Nisawati Mardiani dan Yon Darwis Sepdiana yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Airlangga Mandiri Magetan”. Penelitian ini akan berfokus untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri.

---

<sup>15</sup> Dinanti Akhriani and Rizal, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara,” *Ebismen: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 (2023), 35.

<sup>16</sup> Inna Nisawati Mardani and Yon Darwis Sepdiana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” 8.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Airlangga Mandiri Magetan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Toko Airlangga Mandiri Magetan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Toko Airlangga Mandiri Magetan.

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

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu ekonomi khususnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Peneliti juga berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi para akademis dan dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjut.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di toko Airlangga Mandiri.

- b. Bagi Karyawan

Sebagai bahan masukan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi kedepannya.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di perusahaan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika dalam pembahasan ini dibagi kedalam 5 bab, dimana masing – masing bab terdiri dari sub – sub bab yang saling berkaitan. Sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut:

**BAB I:** Berisi mengenai pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II:** Menguraikan landasan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku atau jurnal, yang berupa pengertian atau definisi, penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu juga membahas kerangka berfikir dan hipotesis.

**BAB III:** Berisi mengenai metode penelitian yang meliputi rancangan penelitian, variable penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengelolaan dan analisis data.

**BAB IV:** Bagian ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil pengujian instrument, hasil pengujian deskripsi, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah.

**BAB V:** Menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah beserta saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah aspek penting yang berperan dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Dimana hal ini mengindikasikan sikap dan lingkungan kerja yang baik yang dibangun oleh setiap karyawannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa kinerja adalah berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan baik secara kualitas dan kuantitasnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan kepadanya.<sup>1</sup>

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat yang telah disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

---

<sup>1</sup> Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), 2.



## **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Kasmir, faktor yang memengaruhi kinerja ialah sebagai berikut:<sup>2</sup>

### 1) Kemampuan dan Keahlian

Seseorang memiliki kemampuan dan keahlian dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan benar.

### 2) Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya secara baik maka akan memberikan hasil akhir yang baik juga.

### 3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja diciptakan untuk memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

### 4) Kepribadian

Masing-masing orang mempunyai kepribadian yang berbeda. Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tanggung jawab sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan.

---

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 189.

#### 5) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dari dalam maupun luar dirinya, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pimpinan perusahaan dalam menggerakkan karyawannya. Gaya kepemimpinan dapat diterapkan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja karena dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku di suatu perusahaan. Kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku 15 dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang seseorang saat sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang dalam

bekerja, maka pekerjaannya juga akan mendapatkan hasil yang baik.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak hanya berupa ruangan, sarana dan prasarana tetapi juga hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan juga pimpinan usaha. Suasana kerja dapat menjadi kondusif apabila lingkungan di sekitar tempat kerja nyaman dan tenang sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada gangguan.

#### 11) Loyalitas

Karyawan yang setia akan tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun tempatnya bekerja. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh - sungguh meskipun perusahaan tempatnya bekerja sedang dalam kondisi yang kurang begitu baik. Karyawan yang setia dapat mempertahankan pekerjaannya tanpa memperdulikan gangguan dari pihak pesaing.

#### 12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan menaati janji tersebut, membuat karyawan

berusaha untuk bekerja lebih baik dan akan merasa bersalah apabila tidak bisa menepati janji yang telah dibuatnya.

### 13) Disiplin kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Masuk kerja tepat waktu termasuk disiplin kerja dalam hal waktu dan juga disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin dapat memengaruhi kinerja.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima Indikator, yakni:<sup>3</sup>

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja bias diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, dan aktivitas yang diselesaikan.

---

<sup>3</sup> Masna Hatuwe, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap* (Malang: Rena Cipta Mandiri, 2022),34.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

### 4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 5) Kemandirian

Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Berikut adalah beberapa pakar yang memberikan pendapat tentang

lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>4</sup>

Menurut Sunyoto menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya keberishan, music, penerangan dan lain – lain.<sup>5</sup> Dari beberapa pendapat pakar tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik , dan lingkungan kerja non fisik.<sup>6</sup>

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

---

<sup>4</sup> Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penerbit Media Pustaka, 2020), 42 .

<sup>5</sup> Rahmawati, Sa'adah, and Nur Chabibi, *Karateristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: penerbit LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah, 2020), 18.

<sup>6</sup> Eddy Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* ( Yogyakarta: Penerbit Media Pustaka, 2021), 42.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu: lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan seperti: meja, kursi, pusat kerja, dan sebagainya. Yang kedua yaitu lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusi, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan bau tak sedap, warna, dan lainnya.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok kerja yang tidak bias diabaikan.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Unsur – unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Sedarmayanti yang bisa mengubah terciptanya

suatu situasi lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kecakapan karyawan adalah:<sup>7</sup>

- 1) Warna adalah unsur yang penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Penggunaan dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat – alat lainya yang memberikan dampak akan terpeliharanya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan.
- 2) Unsur lainya yaitu kondisi kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja secara tidak langsung. Sebab apabila lingkungan kerja yang bersih akan berdampak terhadap karyawan yang merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito menyatakan bahwa indikator - indikator lingkungan kerja sebagai berikut:<sup>8</sup>

##### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bias memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu

---

<sup>7</sup> Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan penelitian Indonesia, 2022), 83.

<sup>8</sup> *Ibid*, 87.



pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

## 2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Terjalinya hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis antara satu karyawan dengan lainnya dan tanpa ada saling curiga – mencurigai dan juga intimidasi maupun pemaksaan antara seorang karyawan maupun antar kelompok sesama rekan kerja. Hal ini menjadi salah satu alasan dan factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam kerja.

### **e. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan meskipun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam operasional perusahaan, tetapi lingkungan kerja dapat

mempengaruhi karyawan atau anggota lain dalam melaksanakan operasional perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa sarana prasarana, ruangan yang nyaman, dan hubungan antar sesama karyawan<sup>9</sup>.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan operasional perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang ada jika kondisi lingkungan sesuai dengan yang di harapkan. Sehingga dengan lingkungan yang nyaman akan menambah semangat karyawan dalam bekerja, apabila semangat kerja meningkat otomatis produktivitas juga meningkat dan berjalan dengan baik maka pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dan tujuan perusahaan akan tercapai.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

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

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para anggotanya, perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang

---

<sup>9</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 192.

lain.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Thoha yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.<sup>11</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan ialah suatu cara untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya, dengan cara dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar kinerja karyawan berjalan dengan baik, sehingga akan tercapainya suatu tujuan tertentu.

#### **b. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartino Kartono Indikator – indikator dari gaya kepemimpinan adalah:<sup>12</sup>

##### 1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat.

---

<sup>10</sup> Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2005),56.

<sup>11</sup> Nenny Ika Putri, *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 44.

<sup>12</sup> Sriyana, *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan* (Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022), 103.

## 2) Kemampuan Motivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain memahami apa yang dimaksudkan dengan baik yang secara langsung maupun tidak langsung.

## 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan sebagai jabatan secara efektif demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

## 5) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang penting bagi keberhasilan hidup seseorang. Semakin baik

kemampuan mengendalikan emosi maka semakin semakin mudah akan meraih kebahagiaann.

### **c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahanya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan organisasi sehingga gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dan melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mendorong semangat kerja dan memotivasi karyawan guna untuk meningkatkan kinerjanya.

## **B. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan bagi suatu penelitian atau karya ilmiah. Tujuannya untuk menemukan solusi dari suatu topik penelitian. Dan tinjauan pustaka sebagai panduan untuk melakukan penelitian.<sup>14</sup> Dan dengan adanya penelitian terdahulu yang digunakan sebagai panduan penelitian dengan salah satu atau lebih variable yang sama dengan penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu

---

<sup>13</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), 189

<sup>14</sup> Ahmad Khoirul Nuzuli, *Dasar - Dasar Penulisan Karya Ilmiah*.

yang membahas topic penelitian yang sejenis ditunjukkan pada table dibawah:

**Tabel 2.1**  
**Studi Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Anggi Dinanti Akhriani dan Taufik Rizal (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara	Variabel Lingkungan kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja <sup>15</sup>
2	Brenda U.C Warongan, Lucky O.H. Dotulang dan Genita G. Lumintang (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon	Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Stress Kerja (X2)	Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap

<sup>15</sup> Dinanti Akhiriani and Risal, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara," *Ebismen: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 (2023), 35.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					kinerja karyawan. <sup>16</sup>
3	Natalia G. C Wokas, Lucky Dotulung, dan Regina Saeran (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan	Variabel : Kinerja Karyawan (Y)	Variabel : Gaya Kepemimpinan (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)	Gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>17</sup>
4	Yuang Badrianto, Muhamad Ekhsan, dan Cucu Mulyati	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban kerja Terhadap	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja

<sup>16</sup> Warongan, Dotulang, and Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon, " *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 10, Nomor 1, (2022), 970.

<sup>17</sup> Natalia Wokas, Lucky Dotulung, and Regina Saeran, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan," *Jurnal EMBA*, Volume 10, Nomor 3, (2022),66.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	(2022)	Kinerja Karyawan		Kerja (X3)	secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. <sup>18</sup>
5	Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai (Y)	Gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3)	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>19</sup>
6	Yudhi Pratama Putra, Khusnul Fikri dan Sulityandari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di	Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan (X2)	Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap

<sup>18</sup> Yuang Badrianto, Muhammad Ekhsan, and Cucu Mulyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Volume 5, Nomor 1, (2022), 408.

<sup>19</sup> Angelique Tolu, Michael Mamentu, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 11, Nomor 1 (2021): 12.



No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Pekanbaru			kinerja karyawan. <sup>20</sup>
7	Dadang Suparman (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2)	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat dan hubungannya bersifat searah. <sup>21</sup>
8	Muhammad Sadam, Ridwan Faroji, dan Najibullah (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Cinere	Sama-sama menggunakan variable lingkungan kerja	Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan kerja (Y)	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. <sup>22</sup>

<sup>20</sup> Yudhi Pratama, Khusnul Fikri, and Sulityandari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru," *Journal Ecountbis*, Volume 2, Nomor 1, (2022), 160.

<sup>21</sup> Dadang Suparman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi," *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2, Nomor 3, (2021), 65.

<sup>22</sup> Sadam, Faroji, and Najibullah, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG CINERE," *Jurnal Tadbir Peradaban*, Volume 1 Nomor 2, (2021), 96."

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
9	Sinta Sundari Heriyanti (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Stress kerja (X3)	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>23</sup>
10	Hendri Jopanda (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	-	Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y)	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <sup>24</sup>
11	Budi Cahyadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh

<sup>23</sup> Heriyanti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang." *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Volume 4 Nomor 2, (2021), 923.

<sup>24</sup> Jopanda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, (2021), 9.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)		penelitian pada perspektif islam	positif dan terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>25</sup>
12	Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, Wulan Purnamasari (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap

<sup>25</sup> Budi Cahyadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)," *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, Volume 3, Nomor 1, (2019), 37.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>26</sup>
13	Nur Buana, Mansyur Ramly. Dan Ramlawati (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan gaya Kepemimpinan (X3)	Budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
14	Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atapel	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak

<sup>26</sup> Nurhuda, Sardjono, and Purnamasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo, *Jurnal IQTISHA*, Volume 1, Nomor 1, (2019), 7.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>27</sup>
15	Ramya Inggita Manikottama, Lukman Baga, Aida Vitayala (2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3)	Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>28</sup>

<sup>27</sup> Anastasia ebyyani and Resdianto Masman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atapel," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 1 Nomor 4, (2019), 725.

<sup>28</sup> Manikottama, Baga, and Vitayala, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi," *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Volume 5, Nomor 2, (2019), 242.

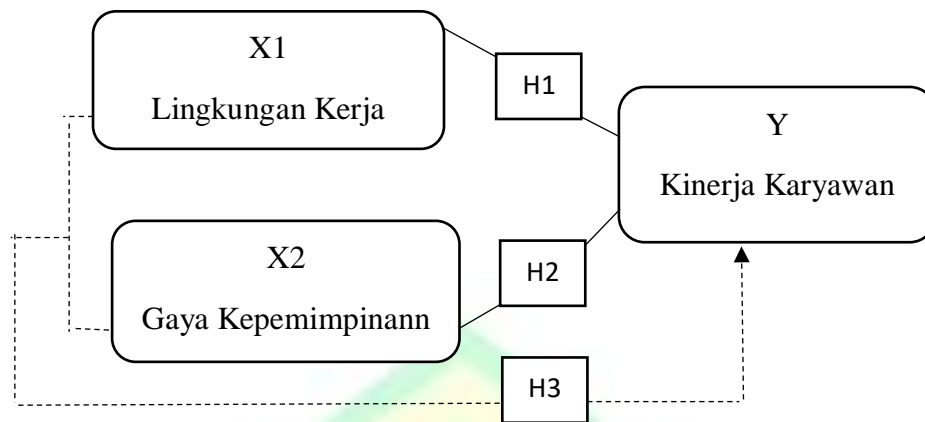
Dalam penelitian ini saya mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Airlangga Mandiri Magetan”. Sesuai dengan telaah pustaka diatas penelitian ini tentunya berbeda dengan penelitian- penelitian sebelumnya seperti adanya perbedaan pada beberapa variabel tertentu, lokasi penelitian dan responden yang juga berbeda. Penelitian ini juga mempunyai variabel yang sama dari beberapa peneltian sebelumnya, dan penelitian ini akan mengulas seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Airlangga Mandiri Magetan.

### **C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir atau kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta atau observasi, dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil, atau konsep yang dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variable penelitian. Variable-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijelaskan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.<sup>29</sup>Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

---

<sup>29</sup> Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Penerbit Unika Atma Jaya, 2019)



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Keterangan:

- > = Secara Parsial  
 - - - - -> = Secara Simultan

Berdasarkan Gambar 2.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan faktor gaya kepemimpinan yang signifikan maka kinerja karyawan pada Toko Airlangga Mandiri Magetan akan berpengaruh secara signifikan pula. Kinerja karyawan akan dapat terpengaruh jika didukung oleh adanya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang baik pada Toko Airlangga Mandiri Magetan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. Pembuatan hipotesis didasarkan

atas teori-teori atau hasil penelitian yang telah dilakukan.<sup>30</sup> Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori Kasmir bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan meskipun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam operasional perusahaan, tetapi lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan operasional perusahaan.<sup>31</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dadang Suparman bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan kuat dan hubungannya bersifat searah.<sup>32</sup> Sedangkan pada penelitian Anggi Dinanti Akhiriani dan Taufik Rizal menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>33</sup>

Dari hasil tersebut peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>01</sub> : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan.

---

<sup>30</sup> Edy Wibowo, *Metodologi Penelitian: Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah* (Cirebon: Penerbit Insania, 2021), 72.

<sup>31</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 192.

<sup>32</sup> Dadang Suparman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi," 65.

<sup>33</sup> Dinanti Akhiriani and Taufik Rizal, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara," 35.



$H_{a1}$  : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan.

Sesuai dengan teori Kasmir bahwa gaya kepemimpinan merupakan sikap untuk mempengaruhi bawahannya, dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan organisasi sehingga gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>34</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Wokas, Lucky Dotulang, dan Regina Saeran bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>35</sup> Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rida Yanti, Khusnul Fikri, dan Fitri Ayu Nofirda bahwa pada variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>36</sup>

Dari hasil tersebut peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

$H_{02}$  : tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan

$H_{a2}$  : terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan

---

<sup>34</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 189.

<sup>35</sup> Natalia Wokas, Lucky Dotulang, and Regina Saerang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan," 66.

<sup>36</sup> Rida Yanti, Khusnul Fikri, and Nofirda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia," 385.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri

Dari teori Kasmir faktor yang mempengaruhi kinerja pada seorang karyawan ialah salah satunya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sehingga untuk tercapainya kinerja yang baik maka lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki peran penting didalamnya.<sup>37</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang Kustini dan Cecep Hidayat menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Tera Intidata.<sup>38</sup> Dari hasil penelitian dua variabel tersebut maka peneliti mencoba menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini diharapkan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun hipotesis penelitian ketiga adalah sebagai berikut:

H<sub>03</sub> : tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan

---

<sup>37</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 35.

<sup>38</sup> Endang Kustini and Cecep Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera Intidata," 205.

H<sub>a3</sub> : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Toko Airlangga Mandiri Magetan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan strategi mengumpulkan, dan mengolah data secara tersruktur supaya penelitian dapat dilakukan secara efisien dan efektif yang telah sesuai dengan tujuannya. Selain itu rancangan penelitian adalah acuan bagi seorang peneliti dalam melakukan penelitian supaya data dapat dikumpulkan, serta dapat diolah dan dianalisis sesuai dengan yang diinginkan.<sup>1</sup> Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik atau matematik.<sup>2</sup> Variabel dalam penelitian ini ada dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yaitu:

1. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan (variabel X) sebagai variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang memeberi pengaruh atau yang menjadi sebab munculnya variabel terikat (*Dependent*).
2. Kinerja karyawan (variabel Y) sebagai variabel terikat (*Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

---

<sup>1</sup> Waluya, *Sosiologi* (Bandung: PT Grafindo Media Pratama, 2007), 61.

<sup>2</sup> Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian* (Bandung: Cipta Media Nusantara: 2019), 6.

## B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah tanda yang menjadi fokus peneliti untuk dipelajari. Variabel sebagai petunjuk dari sekelompok obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya.<sup>3</sup> Pada penelitian ini, ada dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel *Independen* merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab perubahan variabel terikat atau variabel dependen. Sedangkan variabel *Dependen* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>4</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2). Sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan pada penelitian.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Widjono Hs, *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Keprbadian Di Perguruan Tinggi (Rev)* (Grasindo, 2007), 120.

<sup>4</sup> Siyoto and Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, 52.

<sup>5</sup> Widjono Hs, *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepri Di Perguruan Tinggi* (Grasindo, 2007), 120.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal	Sumber
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan baik secara kualitas dan kuantitasnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan kepadanya.	a. Kualitas	1 – 2	Robert Tua Siregar, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi</i> (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020)
			b. Kuantitas	3 – 4	
			c. Ketepatan Waktu	5 – 6	
			d. Efektifitas	7 – 8	
			e. Kemandirian	9 – 10	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal	Sumber
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan seluruh hal yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh bagi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas	a. Suasana Kerja	1 – 2	Edi Winata, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja</i> , (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia 2022)
			b. Hubungan dengan rekan kerja	3 – 4	
			c. Tersedianya fasilitas kerja	5 – 6	
3.	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang digunakan untuk membedakan seorang pemimpin	a. Kemampuan mengambil keputusan	1 – 2	Kartini Kartono, <i>Pemimpin Dan Kepemimpinan</i> (Bandung: Alfabeta 2005)
			b. Kemampuan memotivasi	3 – 4	
			c. Kemampuan mengendalikan bawahan	5 – 6	
			d. Kemampuan komunikasi	7 – 8	

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal	Sumber
		dalam berinterkasi dengan bawahanya.	e. Kemampuan mengendalikan emosional	9 – 10	

### a. Lokasi Penelitian

Menurut Suryabrata lokasi penelitian adalah suatu tempat yang mana peneliti mendapatkan informasi mengenai data yang dibutuhkan. Dan penentuan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan yang menarik sesuai dengan topic yang dipilih. Oleh karena itu melalui penentuan lokasi ini peneliti diharapkan akan menemukan hal yang baru.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini dilakukan di suatu usaha yang bernama Toko Airlangga Mandiri. Alamat gudang sekaligus Toko Airlangga Mandiri beralamat di Dusun Joso Desa Turi Kecamatan Panekan Kabupaten Magetan.

### b. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.<sup>7</sup> Berdasarkan populasinya, maka yang dijadikan sebagai populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Airlangga Mandiri yang berjumlah 40 orang.

<sup>6</sup> Sudarmanto et al., *Desain Penelitian Bisnis*, (Medan: Yayasan kita menulis, 2021), 207.

<sup>7</sup> Made Sudarma Adiputra, *Statistik Kesehatan: Teori dan Aplikasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 25.



## 2. Sampel

Sampel merupakan keseluruhan populasi yang diteliti, dijadikan responden dan dipandang sifat – sifatnya dapat mewakili semua populasi yang ada.<sup>8</sup> Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 30. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua populasi dijadikan sampel.<sup>9</sup>

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan pada toko Airlangga Mandiri. Dan sampel disesuaikan dengan jumlah populasi yang berjumlah 40 sehingga jumlah populasi sudah memenuhi. Penelitian ini dilakukan karena populasi kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

### c. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan ialah jenis data primer. Yang dimaksud dengan data primer ialah data asli yang disatukan sendiri oleh peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian secara khusus atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.<sup>10</sup> Data penelitian tersebut yaitu informasi yang berkaitan dengan penerapan lingkungan

---

<sup>8</sup> Eko Sudarmanto , *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 141.

<sup>9</sup> Dani Nur Saputra, *Buku Ajar Metodologi Penelitian*, 36.

<sup>10</sup> Istijanto, *Riset SDM Cara Praktis Mendeteksi Dimensi - Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005),32.

kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Airlangga Mandiri Kabupaten Magetan. Informasi tersebut dilakukan melalui prosedur dan teknik pengambilan data berupa interview (wawancara), serta penyebaran kuesioner kepada karyawan toko Airlangga Mandiri. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung kepada Bapak Masroni selaku pemilik toko Airlangga Mandiri dan beberapa karyawan yang bekerja di toko Airlangga Mandiri

#### **d. Metode Pengumpulan Data**

Metode atau teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian.<sup>11</sup> Berikut adalah metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini:

##### **1. Kuesioner**

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden yang akan dijawab baik secara tertulis maupun peneliti membantu menuliskan jawaban responden.<sup>12</sup> Pada penelitian ini dengan memberikan angket secara langsung kepada 40 responden pada Toko Airlangga Mandiri.

##### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan komunikasi antara dua pihak atau lebih dimana salah satu pihak berperan sebagai informan dan lainnya sebagai penanya atau yang memberi pertanyaan dengan tujuan tertentu. Pada umumnya wawancara digunakan untuk memperoleh keterangan dari

---

14. <sup>11</sup> Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta media Nusantara, 2021)

<sup>12</sup> Purba, 89.

responden atau orang yang diwawancarai.<sup>13</sup> Hasil wawancara tersebut sudah dipaparkan pada BAB I di bagian latar belakang masalah dan pada BAB IV di bagian gambaran umum obyek penelitian.

#### e. Instrumen Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa Instrumen penelitian ialah alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena yang sedang diamati. Instrument penelitian yang banyak digunakan dalam penelitian biasanya berupa angket, wawancara, dan lembar observasi. acuan tertulis tentang wawancara atau pengamatan atau daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk mendapatkan informasi. Supaya instrumen ini berfungsi secara efektif maka syarat validitas dan reabilitas harus diperhatikan.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>15</sup>

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No.	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

<sup>13</sup> Anggraini, "Urgensi Karakter Dalam Analisis Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah Indonesia," 165.

<sup>14</sup> Kurniawan, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2021), 2.

<sup>15</sup> Fadila, Rahayu, and Saputra, *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*, 52.

Ada beberapa pendapat mengenai pilihan tengah atau netral dalam skala likert. Pemilihan nilai netral memunculkan kecenderungan pada diri sampel untuk memilih pilihan netral tersebut. dengan kata lain peluang pilihan tengah atau netral untuk dipilih lebih besar daripada respon positif dan negative karena adanya kebingungan sampel penelitian dalam menjawab. Sehingga jawaban yang muncul tidak menggambarkan kondisi sampel penelitian yang sebenarnya. Dengan demikian pilihan netral tidak diperlukan.<sup>16</sup> Sehingga peneliti tidak memilih skor 5 yaitu tuntut menghindari responden menjawab dengan jawaban netral atau ragu – ragu. Hal tersebut akan membuat responden menjadi lebih sulit dalam mengelola informasi.

## **f. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah kecermatan instrumen atau alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya atau kecermatan alat ukur dalam mengukur apa yang hendak diukur.<sup>17</sup> Salah satu validitas yang biasa digunakan adalah validitas isi. Validitas isi didapat melalui pendapat pakar atau ahli. Validitas isi adalah kesesuaian soal – soal atau materi dalam ujian dengan apa yang telah dipelajari. Dan validitas isi merujuk pada sejauh mana isi dari suatu perangkat instrument penelitian yang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan

---

<sup>16</sup> Saifudin, *Penyusunan Skala Psikologi*, 75.

<sup>17</sup> Subandi, *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Tes* (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2022) 14.

kata lain validitas isi dapat dikatakan sebagai penilaian yang ditentukan berdasarkan individu secara subjektif.<sup>18</sup>

Perhitungan validitas isi pada penelitian ini dilakukan menggunakan indeks Aiken's V dengan rumus sebagai berikut: perhitungan validitas isi pada penelitian ini dilakukan menggunakan indeks Aiken's V dengan rumus sebagai berikut.<sup>19</sup>

$$V = \frac{\sum s}{N(c-1)}$$

Keterangan:

V = Validitas atau indeks kesepakatan rater

N = Banyaknya Ahli

S = skor yang ditetapkan setiap rater dikurangi skor terendah dalam kategori

c = Banyaknya kategori yang dipilih

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Validitas**

<b>Interval</b>	<b>Interpretasi</b>
0,8 – 1	Validitas sangat tinggi
0,6 – 0,79	Validitas tinggi
0,40 – 0,59	Validitas Sedang
0,20 – 0,39	Validitas rendah
0,00 – 0,19	Validitas sangat rendah

<sup>18</sup> Indra Prasetya, *Metode Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik* (Medan: UMSU Press, 2022), 64.

<sup>19</sup> Ani Rusilowati, *Pengembangan Instrumen Karakter Dalam Pembelajaran IPA*, 232.

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur konsisten internal alat ukur. Reabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Uji reabilitas dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability* (CR). *Cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reabilitas construct sedangkan *composite reliability* mengestimasi konsistensi internal suatu construct.<sup>20</sup> Dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* (koefisien  $\alpha$ ). Berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas:<sup>21</sup>

$$r_{11} = \frac{(n)}{(n-1)} \frac{(1 - \sum \alpha_i^2)}{\alpha_i^2}$$

Keterangan :

$R_{11}$  = Realibitas

$n$  = Total item

$\sum \alpha_i^2$  = Total variansi skor total

$\alpha_i^2$  = varian responden untuk item ke-i.

### g. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

#### 1. Teknik Pengolahan

Peneliti memilih pendekatan kuantitatif, adapun perolehan data bersumber dari kuesioner atau angket, wawancara. Kuesioner atau angket merupakan suatu daftar pertanyaan tentang suatu hal, yang

<sup>20</sup> Subandi, *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Tes* (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2022), 149.

<sup>21</sup> Rahab, *Menanamkan Nilai Inovasi Berbasis Syariah Meningkatkan Kinerja Pemasaran Produk Baru Di Industri Keuangan Mikro Syariah* (Tegal: Khoirunisa, 2019),67.

kemudian harus diisi oleh responden.<sup>22</sup> Sedangkan wawancara sendiri adalah cara pengumpulan data untuk memperoleh informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.<sup>23</sup> Peneliti akan menyebar kuesioner kepada karyawan Airlangga Mandiri dan wawancara akan dilakukan kepada pemilik dan juga karyawan dari Toko Airlangga Mandiri.

## 2. Analisis Data

Analisis data adalah tahap penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti.<sup>24</sup> Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Disarankan untuk menggunakan uji parametrik, data harus normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka bisa menggunakan uji non parametrik. Akan dikatakan normal, bila nilai probabilitasnya  $> 0,5$ .<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Widiatmoko Soewardikoen, *Metodologi Penelitian Desain Komunikasi Visual*, (Yogyakarta: PT Kansius, 2021), 60.

<sup>23</sup> Gainau, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PT kansius, 2021), 110.

<sup>24</sup> Romlah, *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 129.

<sup>25</sup> Haryanti, *Statistika Dasar Untuk Penelitian Jilid I Dengan Aplikasi SPSS Pada Bidang Pendidikan, Sosial Dan Kesehatan* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 123.

### b. Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel Y. Penelitian dapat digunakan apabila hasil dari uji linieritas menyatakan linier. Begitu sebaliknya jika hasilnya tidak linier maka instrument tersebut tidak dapat digunakan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity*. Dengan syarat jika nilai DFL dengan nilai sig.  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier, dan jika nilai DFL dengan nilai sig.  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y.<sup>26</sup>

### c. Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah sebuah analisis statistik untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.<sup>27</sup> Metode yang sering digunakan adalah uji *Durbin – Watson* (DW) yang terletak pada  $du < DW < 4 - du$ . Nilai du dapat dicari melalui tabel *Durbin Watson* dengan melihat nilai k (variabel bebas) dan N yaitu banyaknya sampel dengan nilai signifikansi 5%.<sup>28</sup> Apabila uji DW tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

---

<sup>26</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statiska Parametik Dalam Penelitian*.

<sup>27</sup> Subagyo, *Konsep Dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eview* (Lamongan: Academia Publication, 2022), 26.

<sup>28</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 110.



apakah terjadi autokorelasi atau tidak, maka alternative yang baik untuk mengatasinya adalah dengan menggunakan metode lain seperti uji *run test*. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $< 0,05$  maka terdapat autokorelasi dan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  maka tidak terdapat autokorelasi.<sup>29</sup>

#### d. Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinieritas ialah mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel independent atau variabel bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari *variance inflation factor* (VIF). Dengan ketentuan jika nilai VIF harus lebih kecil dari 10 berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas, dan jika VIF lebih dari 10 berarti terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.<sup>30</sup>

#### e. Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas mempunyai tujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai probabilitas pada masing masing variabel bebas lebih besar dari 0,5 maka artinya tidak

---

<sup>29</sup> Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 218.

<sup>30</sup>Subagyo, *Konsep Dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eview* (Lamongan: Academia Publication, 2022), 27.

ada masalah heteroskedasitas dalam model regresi dan sebaliknya.<sup>31</sup>

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ialah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y). Adapun rumusnya sebagai berikut: <sup>32</sup>

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

## 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). dengan tujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda yaitu: <sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, 26.

<sup>32</sup> Sudrajat and Suwaji, *Ekonomi Manajerial* (Yogyakarta: Deepublish, 2018),55.

<sup>33</sup> *Ibid.*, 59.

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 X1 = Lingkungan Kerja  
 X2 = Gaya Kepemimpinan  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 e = *Error*

#### 4. Uji Hipotesis

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

Uji statistic t dikatakan juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada akhirnya akan diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Dapat dinyatakan berpengaruh secara parsial jika nilai signifikannya  $< 0,5$ . Dan bila uji t telah dilakukan, maka hasil pengujian tersebut  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Sudaryana, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), 281.

b. Uji F (Simultan)

Uji F ialah uji yang dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .<sup>35</sup> Uji F merupakan analisis varian (*Analysis of variance ANOVA*), akan dinyatakan simultan bila nilai signifikasinya  $< 0,5$ . Adapun kriteria penjuainnya; bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak.<sup>36</sup>

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi atau disimbolkan dengan “ $R^2$ ” yang berarti sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). R square berguna untuk melihat berapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Adapun rumus perhitungan determinasi:

$$R^2 = \frac{\text{Total kuadrat regresi (SSR)}}{\text{Total kuadrat total (SST)}^{37}}$$

<sup>35</sup> Ilyas Junjuran, *Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Eviews Dalam Penelitian Bisnis* (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021), 6.

<sup>36</sup> Lukis Panjawa and Sugiharti, *Pengantar Ekonometrika Dasar* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 28.

<sup>37</sup> Nawari, *Analisis Regresi Dengan MS Exel Dan SPSS 17* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010), 29.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Toko Airlangga Mandiri**

Toko Airlangga Mandiri yang dimiliki oleh Bapak Masroni merupakan salah satu unit usaha yang berdiri sejak tahun 2006 yang beralamat di Jalan Joso Desa Turi Kecamatan Panekan Kabupaten Magetan. Awal saat merintis usaha bapak Masroni hanya memasarkan garam dan palawija atau bumbu-bumbu dapur lainnya, ia menggunakan sepeda motor dari satu toko ke toko disekitar wilayah beliau tinggal, namun seiring berjalanya waktu dan semangat yang dimiliki Bapak Masroni menghadapi rintangan dan jatuh bangunya usaha sehingga setiap tahunnya beliau dapat menambah produk yang dijual dan karyawan yang sampai saat ini seluruh karyawan berjumlah 40.<sup>1</sup>

Toko Airlangga mandiri ini merupakan salah satu unit usaha yang bergerak di bidang perdagangan adapaun kegiatannya adalah menjual kembali barang dagangan yang sudah dibeli dari produsen. Tidak hanya melayani pembeli di toko saja namun toko airlangga mandiri ini juga bergerak dibidang distribusi dimana penjual atau karyawan memasarkan barang dagangan ke pasar atau toko toko kecil yang berada di sekitar wilayah kota Magetan, Madiun, dan Ngawi. Toko Airlangga sudah cukup dikenal oleh masyarakat sekitar Magetan dan Ngawi karena semua harga produk yang dijual dengan harga grosir

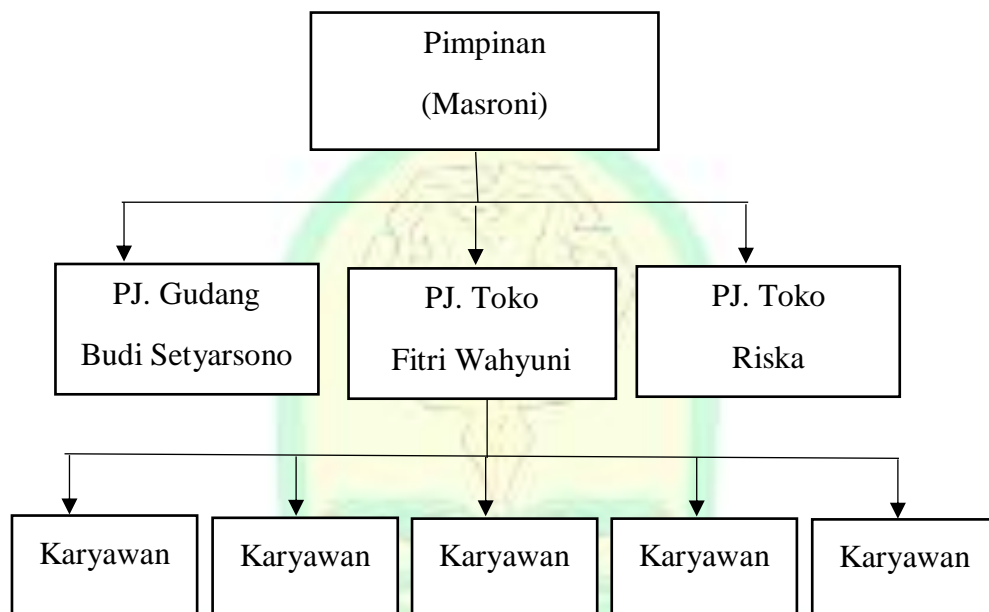
---

<sup>1</sup> Masroni, *Wawancara*, 10 Juli 2023

sehingga masyarakat lebih memilih toko Airlangga untuk berbelanja dan memenuhi kebutuhannya.<sup>2</sup>

## 2. Struktur Organisasi

### Struktur Organisasi Toko Airlangga Mandiri



Gambar 4.1. Struktur Organisasi<sup>3</sup>

## B. Hasil Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas yang digunakan pada penelitian ini ialah validitas isi (*Content Validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*) yang menggunakan SPSS.<sup>4</sup> Pengujian validitas isi pada penelitian ini dilakukan oleh dua dosen ahli yaitu Ibu Ajeng Pipit Fitriani, M.S.A dan Bapak Moh. Faidzin, M.S.E. Dua dosen ahli tersebut dimintai

<sup>2</sup> Masroni, *Wawancara*, 10 Juli 2023

<sup>3</sup> Ibid.,

<sup>4</sup> Ani Rusilowati, *Pengembangan Instrumen Karakter Dalam Pembelajaran IPA* (Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021), 18.

untuk memberikan penilaian atas kesesuaian antara item soal dengan indicator dengan rentang nilai 1 – 5. Kemudian peneliti melakukan perhitungan validitas isi menggunakan indeks Aiken's V dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{N(c-1)}$$

V = indeks kesepakatan rater

n = jumlah ahli atau banyaknya rater

S = Skor yang ditetapkan setiap rater dikurangi skor terendah dalam kategori

C = banyaknya kategori yang dipilih.<sup>5</sup>

Cara pehitungannya ialah:

- a. Melihat nilai yang sudah diperoleh dari penilai ahli satu dan dua
- b. Untuk mengisi S1 dan S2 pada hasil penilai ahli dikurangi satu
- c. Hasil  $\sum S$  diperoleh dari total S1+ S2
- d. Menentukan nilai n (c-1) yaitu 2 (5-1)
- e. Selanjutnya menentukan nilai  $V = \frac{\sum s}{N(c-1)}$

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Ibid., 232.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Aiken's**  
**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Butir Soal	Ahli 1	Ahli 2	S1	S2	$\sum s$	n (c-1)	V	Keterangan
X1_1	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X1_2	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X1_3	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
X1_4	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X1_5	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
X1_6	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi

Berdasarkan table diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variable lingkungan kerja terdapat 6 pernyataan yang dikatakan valid sangat tinggi.



**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Aiken's**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

Butir Soal	Ahli 1	Ahli 2	S1	S2	$\sum s$	n (c-1)	V	Keterangan
X2_1	5	4	4	4	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
X2_2	5	4	4	4	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
X2_3	5	5	4	3	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X2_4	5	5	4	3	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X2_5	5	5	4	3	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X2_6	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X2_7	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
X2_8	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
X2_9	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
X2_10	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi

Berdasarkan table diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variable gaya kepemimpinan terdapat 10 pernyataan dikatakan valid sangat tinggi.

**Tabel 4.3**  
**Ujia Validitas Aiken's**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Soal	Ahli 1	Ahli 2	S1	S2	$\sum s$	n (c-1)	V	Keterangan
Y_1	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
Y_2	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
Y_3	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
Y_4	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
Y_5	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
Y_6	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
Y_7	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
Y_8	5	5	4	4	8	8	1	Valid Sangat Tinggi
Y_9	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi
Y_10	5	4	4	3	7	8	0,875	Valid Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variable kinerja karyawam yang terdapat 10 pernyataan dikatakan valid sangat tinggi.

Selanjutnya setelah validitas isi, maka pengujian dilakukan pada data hasil validitas isi berupa pernyataan yang diberikan kepada 40 responden. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan. Hasil dari  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,320. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dalam menentukan validitas dapat diukur dengan menggunakan SPSS. Pada penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS 25* dengan hasil berikut:

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Item Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1_1	0,628	0,320	Valid
X1_2	0,467	0,320	Valid
X1_3	0,508	0,320	Valid
X1_4	0,418	0,320	Valid
X1_5	0,620	0,320	Valid
X1_6	0,546	0,320	Valid

Berdasarkan tabel tabel 4.4 diketahui bahwa nilai  $r$  hitung yang diperoleh masing – masing item pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,320$  sehingga item pertanyaan pada variable lingkungan kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.5

## Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item Soal	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2_1	0,496	0,320	Valid
X2_2	0,572	0,320	Valid
X2_3	0,489	0,320	Valid
X2_4	0,521	0,320	Valid
X2_5	0,475	0,320	Valid
X2_6	0,354	0,320	Valid
X2_7	0,600	0,320	Valid
X2_8	0,631	0,320	Valid
X2_9	0,567	0,320	Valid
X2_10	0,562	0,320	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa nilai r hitung yang diperoleh masing – masing item pertanyaan lebih dari R tabel= 0,320 sehingga item pertanyaan pada variable gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y_1	0,795	0,320	Valid
Y_2	0,484	0,320	Valid
Y_3	0,389	0,320	Valid
Y_4	0,431	0,320	Valid
Y_5	0,492	0,320	Valid
Y_6	0,493	0,320	Valid
Y_7	0,384	0,320	Valid
Y_8	0,389	0,320	Valid
Y_9	0,528	0,320	Valid
Y_10	0,525	0,320	Valid

Berdasarkan tabel tabel 4.6 diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh masing – masing item pertanyaan lebih dari  $r_{tabel} = 0,320$  sehingga item pertanyaan pada variable gaya kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuisisioner, dan kuisisioner dapat dikatakan layak jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan pada kuisisioner tersebut konsisten. Kuesioner dapat dikatakan jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka instrumen

tersebut dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Croncbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,646	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,707	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,671	0,60	Reliabel

Dapat dilihat dari tabel 4.7 bahwa hasil uji reliabilitas kuisisioner X1 sebesar 0,646, kuisisioner X2 sebesar 0,707 dan kuisisioner Y sebesar 0,671. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuisisioner pada penelitian ini reliabel atau konsisten.

### C. Hasil Pengujian Deskriptif

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang dimana data atau cara pengambilan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti salah satunya diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi tentang tanggapan responden. Kuesioner dibagikan kepada karyawan Toko Airlangga Mandiri Magetan yang berjumlah 40 responden. Dan kriteria yang digunakan oleh peneliti ialah berdasarkan usia dan jenis kelamin.

#### 1. Deskripsi Data Responden

Data pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan toko airlangga mandiri sebanyak 40

responden. Sebelum melaksanakan analisis terlebih dahulu penulis menjelaskan tentang data responden yang digunakan sebagai sampel yang diambil dari karyawan toko Airlangga Mandiri Magetan.

a. Data responden berdasarkan usia

Data mengenai usia responden karyawan toko airlangga mandiri magetan, peneliti mengelompokkan menjadi dua kategori usia yaitu <30 tahun dan >30 tahun. Hasil data mengenai usia karyawan toko Airlangga Mandiri Magetan yang diambil sebagai berikut.

**Tabel 4.8**  
**Data Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persen
<30 Tahun	25	63 %
>30 Tahun	15	38 %

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <30 tahun sebanyak 25 dengan presentase 63%, sedangkan responden yang berusia >30 tahun sebanyak 15 karyawan dengan presentase 38%.

b. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Mengenai data jenis kelamin karyawan toko Airlangga Mandiri Kabupaten Magetan yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 4.9**  
**Data Jenis Kelamin Karyawan**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki – Laki	23	58 %
Perempuan	17	43 %

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa sebanyak 23 responden laki – laki dengan presentase 58% dan 17 responden perempuan dengan presentase 43%.

- c. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4.10**  
**Data Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SMP	6	15%
SMA	34	85%

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa sebanyak 6 responden berpendidikan terakhir SMP dengan presentase 15% dan responden berpendidikan terakhir SMA berjumlah 34 dengan presentase 85%.



**Tabel 4.11**  
**Data Status Pernikahan Responden**

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Belum Menikah	23	57,5%
Sudah Menikah	17	42,5%

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jumlah 23 responden status belum menikah dengan presentase 57,5%. Sedangkan 17 responden status sudah menikah dengan presentase 42,5%.

**Tabel 4.12**  
**Data Lama Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
< 2 Tahun	7	17,5%
> 3 Tahun	19	47,5%
> 6 Tahun	14	35 %

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa rseponden yang bekerja < 2 tahun berjumlah 7 dengan presentase 17,5 % dan untuk responden masa bekerja > 3 tahun berjumlah 19 dengan presentase 47,5%. Sedangkan responden masa bekerja > 6 tahun sebanyak 14 dengan presentase 35%.

## 2. Hasil Pengujian Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) kedua variabel tersebut sebagai variabel bebas (*independent*), sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Dengan kriteria penilaian 4 = sangat baik, 3 = baik, 2 = rendah, dan 1 = sangat rendah. Berikut adalah data variabel – variabel yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan pada responden.

### a. Hasil skor kuesioner variabel lingkungan kerja (X1)

**Tabel 4.13**  
**Skor Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)**

Item	SS (4)	%	S (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
X1_1	23	57,5	17	42,5	0	0	0	0
X1_2	33	82,5	7	17,5	0	0	0	0
X1_3	22	55	18	45	0	0	0	0
X1_4	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0
X1_5	24	60	16	40	0	0	0	0
X1_6	17	42,5	22	55,5	1	2,5	0	0

Dari tabel 4.13 diperoleh dari hasil bahwa mayoritas responden menjawab pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja dengan skor nilai 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Hal tersebut berarti mayoritas responden memiliki kriteria

lingkungan kerja yang sangat baik dan baik serta satu responden memiliki kriteria lingkungan kerja yang rendah.

b. Hasil skor kuesioner variable gaya kepemimpinan (X2)

**Tabel 4.14**  
**Skor Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

Item	SS (4)	%	S (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
X2.1	17	42,5	21	52,5	2	5	0	0
X2.2	23	57,5	16	40	1	2,5	0	0
X2.3	21	52,5	18	45	1	2,5	0	0
X2.4	20	50	18	45	2	5	0	0
X2.5	14	35	26	65	0	0	0	0
X2.6	22	55	17	42,5	1	2,5	0	0
X2.7	16	40	23	57,5	1	2,5	0	0
X2.8	12	30	27	67,5	1	2,5	0	0
X2.9	11	27,5	21	52,5	8	20	0	0
X2.10	19	47,5	17	42,5	4	10	0	0

Dari tabel diatas 4.14 diperoleh bahwa hasil jawaban responden mayoritas menjawab pernyataan tentang variabel gaya kepemimpinan dengan skor nilai 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Hal tersebut bearti mayoritas responden memiliki kriteria pada variabel gaya kepemimpinan yang sangat baik dan baik serta ada beberapa responden yang memiliki kriteria gaya kepemimpinan yang rendah

## c. Hasil skor kuesioner variabel kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.15**  
**Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	SS (4)	%	S (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
Y.1	15	37,5	21	52,5	4	10	0	0
Y.2	16	40	21	52,5	3	7,5	0	0
Y.3	14	35	26	65	0	0	0	0
Y.4	14	35	22	55	4	10	0	0
Y.5	19	47,5	21	52,5	0	0	0	0
Y.6	9	22,5	24	60	7	17,5	0	0
Y.7	18	45	22	55	0	0	0	0
Y.8	15	37,5	23	57,5	2	5	0	0
Y.9	20	50	20	50	0	0	0	0
Y.10	18	45	22	55	0	0	0	0

Dari tabel diatas 4.15 diperoleh bahwa hasil jawaban responden mayoritas menjawab pernyataan tentang variabel kinerja karyawan dengan skor nilai 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju. Hal tersebut bearti mayoritas responden memiliki kriteria pada variabel kinerja karyawan yang sangat baik dan baik serta ada beberapa responden yang memiliki kriteria kinerja karyawan yang rendah.

## D. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas data adalah uji data yang berfungsi untuk mengetahui apakah distribusi data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada para responden tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas secara analitis dapat menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi data dapat dikatakan normal.<sup>6</sup> Berikut hasil uji normalitas data dibawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>Sig.2 (Tailed)</b>	<b>Standart Normalitas</b>	<b>Keterangan</b>
0,200	$>0,05$	Normal

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig.2 (tailed) sebesar 0,200  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variable tersebut berdistribusi dengan normal

<sup>6</sup> Haryanti, *Statistika Dasar Untuk Penelitian Jilid 1 Dengan Aplikasi SPSS Pada Bidang Pendidikan, Sosial Dan Kesehatan* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 123.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimana keadaan hubungan antara variable dependent dengan variable independent bersifat garis lurus atau linier. Apabila nilai Sig. *deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat.<sup>7</sup>

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	DFL	Standart Linier	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,654	>0,05	Linier
Gaya Kepemimpinan	0,182	>0,05	Linier

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kedua variable tersebut memiliki nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa garis regresi pada X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y adalah linier atau regresi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variable *independen* (regresi berganda) dimana terjadi

---

<sup>7</sup> Anindhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statiska Parametik Dalam Penelitian* (Gresik: Penerbit Thalibul Ilmi Publishing & education).

korelasi yang kuat antar variable independen. Salah satu cara yang akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas ini adalah dengan menggunakan metode *tolerance*.<sup>8</sup> Berikut adalah perhitungan dari hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	Standart <i>Tolerance</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,346	>0,10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,346	>0,10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* variable X1 dan X2 > 0, 10

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>VIF</i>	Standart <i>VIF</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,890	<10,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	2,890	<10,00	Tidak terjadi multikolinieritas

<sup>8</sup> Subagyo, *Konsep Dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eview*, 27.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *VIF* pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y < 10,00$

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ . Jika terjadi korelasi, maka dinamakan dengan probel autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi dengan *Durbin Watson* (DW). Apabila nilai  $d < dL$  atau  $>$  dari  $(4-dL)$  yang berarti terjadi autokorelasi. Sedangkan jika nilai  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$  maka yang terjadi tidak ada autokorelasi.<sup>9</sup> Dengan nilai signifikansi 5%,  $N = 40$ ,  $DW = 2,471$ ,  $Du = 1,600$ ,  $DL = 1,3908$ ,  $4-Du = 2,4$  dan  $4-DL = 2,6092$

Dengan itu maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} dU < DW < 4-dU \\ = 1,600 < 2,471 < 4 - 1,600 \\ = 1,600 < 2,471 > 2,4 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai DW lebih besar dari nilai  $4-DU$ , maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *durbin-watson*, dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala autokorelasi. Dengan demikian maka penelitian melanjutkan uji

---

<sup>9</sup> Ajis Trigunawan, *Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan* (Bandung: 2020), 114.



autokorelasi dengan menggunakan uji *run test* untuk memberikan kesimpulan yang pasti apakah terjadi gejala autokorelasi atau tidak.

**Tabel 4.20**  
**Uji Autokorelasi Run Test**

<b>Asymp Sig (2-tailed)</b>	<b>Standart Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
0,78	>0,05	Tidak terdapat autokorelasi

Hasil pengujian pada tabel 4.20 menunjukkan nilai signifikansi *run test* atau *asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,78 yang dimana kriteria *run test* jika nilai *asymp sig (2-tailed)* lebih besar dari 0, 05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk uji *run test* yaitu sebesar 0,78 yang bearti bahwa nilai *run test* lebih besar dari 0,05 atau memiliki kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi.

e. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroksiditas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Jatiningrum, *Good Corporate Governance Dan Pengungkapan Enterprise Risk Management Di Indonesia* (Bandung: CV Adanu abimata, 2021), 65.

Tabel 4.21

## Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. 2 (Tailed)	Standart Heterokedastisitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,260	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,478	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig.2 (tailed) dari kedua variable lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model yang dipakai tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana bepnagruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujianya sebagai berikut:

### a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

#### 1) Model Regresi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Pengaruh X1 Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,753	6,004		3,956	0,000
X1	0,453	0,279	0,254	1,620	0,114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + error$$

$$Y = 23,753 + 0,453$$

Sehingga persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

a) Konstanta ( $b_0$ )

Nilai konstanta  $b_0$  sebesar 23,753 yang menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 23,753.

b) Konstanta  $b_1$  variabel lingkungan kerja (X1)

Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,453. Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel

lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi X sebesar 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,453. Dan koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

## 2) Uji t

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 maka nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,620 < 2,026$ . Selain itu pengujian parsial atau uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,114 > 0,05$  sehingga  $H_{01}$  ditolak artinya tidak terjadi pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,254	0,065	0,040	2,73515

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0,254. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X1 terhadap Y. Sedangkan

nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,065 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

1) Model Regresi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Pengaruh X2 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,483	4,761		4,722	0,000
X2	0,324	0,140	0,351	2,312	0,26

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2 + error$$

$$Y = 22,483 + 0,324 + error$$

a) Konstanta ( $b_0$ )

Nilai konstanta  $b_0$  sebesar 22,483 yang menunjukkan bahwa nilai konsisten pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 22,483.

b) Konstanta  $b_1$  untuk variabel gaya kepemimpinan

Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,324 Nilai yang positif menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi sebesar 0,324 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai bertambah sebesar 0,324. Dan koefisien regresi tersebut bernilai positif.

2) Uji t

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,312 > 2,026$ . Selain itu diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,026 < 0,05$  sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak, sehingga artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

3) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,351	0,123	0,100	2,64781

a. Predictor: (Contant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0,352. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X2 terhadap Y. Sedangkan nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,123 yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,3% sedangkan sisanya 87,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel 4.26

**Tabel 4.26**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,599	2,470		9,553	0,000
X1	-0,154	0,195	-0,163	-0,788	0,436
X2	0,388	0,101	0,796	3,838	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil model regresi atau analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 23,559 + - 0,154 + 0,388 + error$$

- a. Nilai konstanta sebesar ( $b_0$ ) sebesar 23,559 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai konstanta atau 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 23,559.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $- 0,154$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,388. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### 4. Pengujian Hipotesis

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

Uji t parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusannya ialah sebagai berikut:



- 1) Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- 2) Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Atau dengan cara:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen,

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,599	2,470		9,553	0,000
X1	-0,154	0,195	-0,163	-0,788	0,436
X2	0,388	0,101	0,796	3,838	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada tabel 4.27 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,436 > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,788 < 2,026$ ). Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t = (t_{\alpha/2}; n - k - 1)$   $\alpha = 5\%$  (karena pengujian 2 sisi, sehingga  $2,5\% / 0,025$ ), dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$

atau  $40-2-1 = 37$  ( $n =$  jumlah sampel dan  $k =$  jumlah variabel dependen) hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  adalah 2.026. sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima  $H_{a1}$  ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada tabel 4.27 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.838 > 2.026$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  di tolak  $H_{a2}$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikansi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji F**

Uji f ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Atau dengan cara:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara keseluruhan dengan variabel dependen.

Berikut hasil uji F pada penelitian ini:

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38,273	2	19,136	15,111	0,000
Residual	46,857	37	1,266		
Total	85,129	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,111 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan  $\alpha = 5\%$ , derajat kebebasan DF  $(n-k-1)$  atau  $(40-2-1) = 37$  (n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel independen) maka hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  adalah 2,86. Berdasarkan hasil dari uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15.111 > 2,86$ ) sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara keseluruhan dengan variabel dependen.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 4.29.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,671	0,450	0,420	1,12534

- Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
- Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa R *square* yang diperoleh sebesar 0,450 atau 45% yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama –sama terhadap kinerja karyawan sebesar 45 % sedangkan 55% dipengaruhi oleh factor lain.

## E. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka pembahasan mengenai hasil penelitian ini ialah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima. Jika dilihat dari hasil uji t mempunyai nilai signifikansi mempunyai nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,620 < 2,026$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,114 > 0,05$ . Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brendu, Lucky, dan Genita yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon*".<sup>11</sup> Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggi Dinanti Akhiriani dan Taufik Rizal yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara*".<sup>12</sup> Hasil

---

<sup>11</sup> Warongan, Dotulang, and Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon," *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 10, Nomor 1, (2022), 970.

<sup>12</sup> Anggi inanti Akhiriani and Taufik Risal, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi

penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan yang memadai, baik peralatan kerja, kebersihan tempat kerja, dan hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan sesama karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan pastinya akan mengurangi rasa jenuh dan bosan dalam bekerja.

Selain itu untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik dapat menerapkan lingkungan kerja yang sesuai dengan ajaran agama Islam. lingkungan kerja yang islami adalah lingkungan kerja yang keberadaan manusianya dikelilingi untuk saling mengisi serta melengkapi satu sama lain. Dan menjaga alam lingkungan serta makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT. yakni manusia harus menggunakan atau berpedoman terhadap syariat islam dalam aktivitasnya.<sup>13</sup>

Lokasi Toko Airlangga Mandiri ini dekat dengan pondok pesantren maka untuk terciptanya lingkungan kerja yang islami maka harus lebih mengupayakan aturan sesuai dengan syariat islam dan menerapkan semampunya atura-aturan tersebut baik itu pada tempat kerja, dan

---

Sumatra Utara," *Ebismen: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 (2023), 35.

<sup>13</sup> Salzabila Nur Azizah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gula Putih Mataram Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Qisthosia: Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 2, Nomor 2, (201), 87.

aturan perusahaan serta memberikan keleluasaan dalam menjalankan ibadah. Selain itu penataan lingkungan kerja dapat di sesuaikan dengan syariat islam dimana tempat ibadah dan toilet yang disediakan tidak tercampur antara laki – laki dan perempuan supaya hal yang tidak diinginkan dapat terjadi. Selain itu cara berpakaian karyawan harus sopan untuk karyawan perempuan diwajibkan menggunakan hijab mengingat lokasi toko dekat dengan pondok pesantren.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang artinya  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Jika dilihat dari hasil uji  $t$  memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,312 > 2,026$  dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Jadi dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggi Dinanti Akhiriani dan Taufik Rizal (2023) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara*”.<sup>14</sup> Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Tri Jayanti dan Lela Nurlaela Wati (2019) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

---

<sup>14</sup> Ibid., 36.

*Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan*".<sup>15</sup> Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dijelaskan ketika kebijakan gaya kepemimpinan semakin ditingkatkan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu dengan adanya sikap pemimpin yang ramah dan selalu memberikan motivasi maupun arahan yang baik kepada karyawan maka akan membuat karyawan tersebut merasa diperhatikan dan diberikan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan perspektif islam gaya kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu seseorang yang diridhoi oleh Allah SWT. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang bijaksana untuk mencapai tujuan. suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila pemimpin tidak mau menerapkan gaya kepemimpinan yang islami untuk kerjasama didalamnya.<sup>16</sup>

Untuk terciptanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran islam maka pemimpin pada Toko Airlangga Mandiri lebih meningkatkan motivasi dan arahan yang baik kepada karyawan. Selain itu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan karena

---

<sup>15</sup> Kurnia Tri Jayanti and Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Volume 9, Nomor 1, (2019), 80.

<sup>16</sup> Salzabila Nur Azizah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gula Putih Mataram Dalam Perspektif Hukum Islam," 88.



musyawarah sebagai prinsip yang utama dalam kepemimpinan islam. Pemimpin juga harus mampu adil dalam memperlakukan karyawannya dan tidak hanya itu pemimpin saat berkomunikasi dengan karyawan tetap dengan menggunakan bahasa yang baik. Oleh karena itu apabila gaya kepemimpinan islami dapat diterapkan dengan semestinya maka karyawan merasa nyaman dan kinerja akan lebih meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang didapat bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama / simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana berdasarkan hasil uji F mempunyai nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15.111 > 2,86$  dan mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,450 yang artinya variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan sebesar 45% sedangkan 55% di pengaruhi oleh factor lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endang Kustini dan Cecep Hidayat (2021) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

*Karyawan Pada PT Prima Tera Intidata*".<sup>17</sup> Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Bimo Adi Putra dan Veta Lidya Delimah (2022) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tumbakmas Niagasakti*".<sup>18</sup> Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) yang dimana  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya secara simultan variabel lingkungan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



---

<sup>17</sup> Kustini and Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera Intidata."

<sup>18</sup> Bimo Adi Putro and Veta Lidya Delimah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tumbakmas Niagasakti," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 6, Nomor 1, (2022). 399.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang dipaparkan mengenai variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Airlangga Mandiri Magetan. Hal ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,114 > 0,05$  sehingga  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{01}$  diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di toko Airlangga Mandiri Magetan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko Airlangga Mandiri. Hal ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$  sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di toko Airlangga Mandiri Magetan.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko Airlangga Mandiri Magetan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji F yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan

gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di toko Airlangga Mandiri Magetan.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan dan kesiimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka saran yang bisa diberikan bagi toko Airlangga Mandiri Kabupaten Magetan dan bagii peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi toko Airlangga Mandiri Magetan agar kinerja karyawan meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal lingkungan kerja, oleh karena itu manajemen perlu terus mengkondisikan dan memperbaiki lingkungan yang ada agar kinerja karyawan tetap terjaga dan lebih meningkat serta profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sehingga keinginan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Karena lokasi Toko Airlangga Mandiri ini dekat dengan pondok pesantern maka untuk terciptanya lingkungan kerja yang islami maka harus lebih mengupayakan aturan sesuai dengan syariat islam dan menerapkan semampunya atura-aturan tersebut baik itu pada tempat kerja, dan aturan perusahaan serta memberikan keleuasaan dalam menjalankan ibadah. Selain itu penataan lingkungan kerja dapat di sesuaikan dengan syariat islam dimana tempat ibadah dan toilet yang disediakan tidak tercampur antara laki – laki dan perempuan supaya hal yang tidak diinginkan dapat terjadi. Selain itu cara berpakaian karyawan harus

sopan untuk karyawan perempuan diwajibkan menggunakan hijab mengingat lokasi toko dekat dengan pondok pesantren.

2. Bagi Toko Airlangga Mandiri Magetan sehubungan dengan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka agar gaya kepemimpinan tetap terjaga, Toko Airlangga Mandiri perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang ada agar tetap terjaga kualitas gaya kepemimpinan sehingga kinerja karyawan yang sudah baik tetap terjaga dan terus meningkat. Untuk terciptanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran islam maka pemimpin pada Toko Airlangga Mandiri lebih meningkatkan motivasi dan arahan yang baik kepada karyawan. Selain itu mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan karena musyawarah sebagai prinsip yang utama dalam kepemimpinan islam. Pemimpin juga harus mampu adil dalam memperlakukan karyawannya dan tidak hanya itu pemimpin saat berkomunikasi dengan karyawan tetap dengan menggunakan bahasa yang baik. Oleh karena itu apabila gaya kepemimpinan islami dapat diterapkan dengan semestinya maka karyawan merasa nyaman dan kinerja akan lebih meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas dan menambah variabel penelitian yang diteliti dan juga pastinya menggunakan metode – metode lainya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putro, Bimo, and Veta Lidya Delimah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tumbakmas Niagasakti." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 399.
- Adiputra, I. Made Sudarma, Deborah Siregar, Dina Dewi Anggraini, Ahmad Irfandi, Ni Wayan Trisnadewi, Marlynda Happy Nurmalita, Sari Ni Putu Wiwik Oktaviani, et al. *Statistik Kesehatan: Teori dan Aplikasi*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Ahmad Khoirul Nuzuli. *Dasar - Dasar Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023.
- Aji Damanuri, and Yuni Puspitaningrum. "Analisis Lokasi Usaha Dalam Meningkatkan Keberhasilan Bisnis Pada Grosir Berkah Doho Dolopo Madiun." *Niqosiya : Journal of Economics and Business Research IAIN Ponorogo* 2, no. 2 (2022): 290.
- Andhita Dessy Wulansari. *Aplikasi Statiska Parametik Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Felicha, 2016.
- Anggraini, Yulia. "Urgensi Karakter Dalam Analisis Pembiayaan Murabahah Di Bank Syariah Indonesia." *Jurnal Off Islamic BankingnAnd Finance* 1 (2021): 165.
- Ani Rusilowati. *Pengembangan Instrumen Karakter Dalam Pembelajaran IPA*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021.

- Badrianto, Yuang, Muhammad Ekhsan, and Cucu Mulyati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022).
- Cahyadi, Budi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3, no. 1 (2019): 37.
- Dadang Suparman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2, no. 3 (2021): 65.
- Departemen Agama Republik Indonesia. "Al-Qur'an Dan Terjemahnya," n.d.
- Dinanti Akhiriani, Anggi, and Taufik Risal. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepepmimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara." *Ebismen: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 1 (2023): 35.
- Dinanti Akhiriani, and Taufik Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara." *Ebismen: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 1 (2023): 35.
- Edy Wibowo, Agung. *Metodologi Penelitian : Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cirebon: Penerbit Insania, 2021.
- Endang Kustini, and Cecep Hidayat. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera Intidata." *Jurnal Tabdir Peradaban* 1, no. 3 (2021): 205.

- Fadila, Woro Isti Rahayu, and M. Harry K. Saputra. *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. Bandung: Kreatif, 2020.
- Febbyani, Anastasia, and Ronnie Resdianto Masman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atapel." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 1, no. 4 (2019): 725.
- Gainau, Maryam. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Kanisius, 2016.
- Haryanti, Suci. *Statistika Dasar Untuk Penelitian Jilid I Dengan Aplikasi SPSS Pada Bidang Pendidikan, Sosial Dan Kesehatan*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Hatuwe, R.S. Masna. *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap*. Malang: Rena Cipta Mandiri, 2022.
- Heriyanti, Sinta Sundari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang." *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2021): 922.
- Herry Suherman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta." *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, no. 1 (2018): 2.
- Hs, Widjono. *Bhs Ind Mt Kulh Pngemb Kepri DiPT (Rev)*. Grasindo, 2007.
- Ika Putri, Nenny. *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.



- Ilyas Junjunan, Muhammad. *Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Eviews Dalam Penelitian Bisnis*. Solo: Insan Cendekian Mandiri, 2021.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Inna Nisawati Mardani, and Yon Darwis Sepdiana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 8.
- Istijanto. *Riset SDM Cara Praktis Mendeteksi Dimensi - Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Jatiningrum, Citrawati. *Good Corporate Governance Dan Pengungkapan Enterprise Risk Management Di Indonesia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2021.
- Jopanda, Hendri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* 6, no. 1 (2021): 9.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja GRafindo Persada, 2016.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Kurniawan, Heru. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2021.

- Kustini, Endang, and Cecep Hidayat. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera Intidata." *Jurnal Tadbir Peradaban* 1, no. 3 (2021): 205.
- Lelo Sintani, and H. Fachrurazi. *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, 2022.
- Lukis Panjawa, Jihad, and REtno Sugiharti. *Pengantar Ekonometrika Dasar*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021.
- Manikottama, Ramya Inggita, Lukman Baga, and Aida Vitayala. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi." *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 2 (2019): 242.
- Maulida Nurhidayati, and Sovia Zahrianti Erika. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)." *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Syariah* 6, no. 2 (2021): 102.
- M.M, Dr Muhammad Ramdhan, S. Pd. *Metode Penelitian*. Boyolali: Cipta Media Nusantara, n.d.
- Muhammad Firdaus. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara, n.d.
- Natalia Wokas, Lucky Dotulang, and Regina Saerang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan." *Jurnal EMBA* 10, no. 3 (2022): 66.

- Nawari. *Analisis Regresi Dengan MS Exel Dan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher, 2022.
- Nurhuda, Amy, Sigit Sardjono, and Wulan Purnamasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transforma-Sional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo." *Jurnal IQTISHA* 1, no. 1 (2019): 7.
- Prasetya, Indra. *Metode Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik*. Medan: UMSU Press, 2022.
- Pratama, Yudhi, Khusnul Fikri, and Sulityandari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru." *Journal Ecountbis* 2, no. 1 (2022).
- Purba, Elidawaty, Bonaraja Purba, Ahmad Syafii, Fastabiquil Khairad, Darwin Damanik, Valentine Siagian, Ari Mulianta Ginting, et al. *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Rahab, Mansur Chadi Mursid, Suliyanto. *MENANAMKAN NILAI INOVASI BERBASIS SYARIAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEMASARAN PRODUK BARU DI INDUSTRI KEUANGAN MIKRO SYARIAH*. Tegal: Khoirunnisa, 2019.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and Muhamad Nur Chabibi. *Karateristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.

- Rida Yanti, Khusnul Fikri, and Fitri ayu Nofirda. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia." *ECOUNTBIS* 2, no. 2 (2022): 385.
- Romlah, Siti. *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPS Statistic 20.0*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Rusilowati, Ani. *Pengembangan Instrumen Karakter Dalam Pembelajaran IPA*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta, 2021.
- Sadam, Muhammad, Ridwan Faroji, and Najibullah. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG CINERE." *Jurnal Tadbir Peradaban* 1, no. 2 (2021): 96.
- Saifudin, Ahmad. *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grop, 2020.
- Salzabila Nur Azizah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gula Putih Mataram Dalam Perspektif Hukum Islam." *Jurnal Qisthoshia: Jurnal Syariah Dan Hukum* 2, no. 2 (2021): 87.
- Saputra, Dani Nur. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Silitonga, Eddy Sanusi. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.

- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik. *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing, 2015.
- Sriyana. *Kepemimpinan Dalam Pemerintahan*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Subagyo, Eko. *Konsep Dan Praktik Ekonometrika Menggunakan Eview*. Lamongan: Academia Publication, 2022.
- Subandi, Joko. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Non Tes*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2022.
- Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, Erika Revida, Rolyana Ferinia, Marisi Butarbutar, Leon A. Abdilah, Andriasan Sudarso, et al. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sudaryana, Bambang. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2022.
- Sudrajat, Usep, and Suwaji. *Ekonomi Manajerial*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Suparman, Dadang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Perdana Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2, no. 3 (2021): 65.
- Tenny Makalew, and Tamengkel Lucky. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado." *E-Journal Universitas Sam Ratulangi* 2, no. 1 (2021): 430.
- Tolu, Angelique, Michael Mamentu, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Bisnis* 11, no. 1 (2021): 12.

- Tri Jayanti, Kurnia, and Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* 9, no. 1 (2019): 86.
- Trigunawan, Ajis. *Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan*. Bandung, 2020.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.
- Waluya, Bangja. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT Grafindo Media Pratama, 2007.
- Warongan, Brenda, Lucky Dotulang, and Genita Lumintang. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA*: 10, no. 1 (2022): 970.
- Widiatmoko Soewardikoen, Dodiet. *Metodologi Penelitian Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta: Kansius, 2021.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Lombong Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan penelitian Indonesia, 2022.
- Wokas, Natalia, Lucky Dotulung, and Regina Saerang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan." *Jurnal EMBA* 10, no. 3 (2022).