

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Maulana ^{1*}

maulana@wirabhaktimakassar.ac.id ¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar ^{1*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebar kepada seluruh populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan, dan sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar 30 kuesioner. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Inovasi yang terus berkreasi mempengaruhi siklus yang berbeda dalam kehidupan manusia. Efek ini dapat berupa efek tertentu, yang mendukung peningkatan kecukupan dan efektivitas latihan manusia, atau bahkan efek pesimis, khususnya sebagai penyalahgunaan inovasi untuk penambahan individu dan membuat kemalangan untuk pertemuan yang berbeda. Sisi-sisi yang berbeda dari pengaruh inovasi ini memerlukan perubahan cara pandang terhadap inovasi dalam pandangan perenungan yang cerdas untuk menjamin bahwa kemajuan mekanis benar-benar menjadi alat yang memudahkan orang untuk menyelesaikan latihan mereka. Efek normal dari kemajuan mekanis pada pembukuan area terbuka adalah eksekusi yang lebih sederhana dan lebih cepat dari berbagai proses pembukuan, serta data yang lebih tepat yang dibuat dari siklus ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja baik yang dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi (Hamid & Kurniawaty, 2020). Salah satu hal yang sangat penting dan berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (Frilla Anggun Pratiwi, 2015).

Kepemimpinan adalah salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan berperan sebagai penyelaras dalam

proses kerjasama antara pemimpin dengan karyawan dalam perusahaan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan oleh karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahannya agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan yang ingin dicapai (Siagian & Khair, 2018).

Selain gaya kepemimpinan aspek lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, salah satu tujuan perusahaan membuat lingkungan kerja adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja dalam bekerja dan kenyamanan kerja yang membuat seorang karyawan meningkatkan kinerja kerjanya menjadi lebih baik, lingkungan kerja yang baik dapat tercermin dari perusahaan yang telah mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat dan nyaman supaya karyawan perusahaan tersebut dapat bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan dapat terlaksana secara optimal pula (Cahyadi, 2019).

Keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek utama. Pertama aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang sederhana "Jika salah satu aspek tidak terpenuhi akan mengakibatkan pencapaian hasil produksi yang tidak optimal" (Singodimejo, 2002; Linda, 2015).

Kesesuaian antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bahwa menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Dewi, 2019). Seperti pada karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar perusahaan startup ini bergerak di bidang transportasi berbasis online. Gaya kepemimpinan di perusahaan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar suara karyawannya lebih didengar dimana pimpinan tidak memiliki wewenang mutlak setiap keputusan dan kebijakan organisasi dilakukan secara musyawarah yang mengakibatkan sulitnya karyawan mencapai kata mufakat, gaya kepemimpinan di PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar yang seperti itu juga memicu konflik akibat ketidaksesuaian keputusan yang diambil karena ego masing-masing anggota yang tinggi. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan karyawannya berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Lingkungan kerja juga bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mendukung pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja di perusahaan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar tidak sesuai dengan kapasitas ruangan dan sirkulasi udara dalam ruangan yang kurang memadai membuat karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan salah satu alat yang dinilai dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sendiri mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan salah satu sumber peningkatan kinerja, yang pada pelaksanaannya diharapkan dapat membangun suasana kerja yang kondusif. Hasil penelitian dari (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, hasil dari penelitian (Cahyadi, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Dewi, 2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan juga membutuhkan pencapaian kinerja dari diri maupun dari pimpinan

dan lingkungan kerja, yang diharapkan akan dapat mencapai sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga pencapaian perusahaan yang optimal dapat terealisasi. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar.

Menurut Mangkunegara (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Darumeutia (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan pengembangan, melatih, dan memberi penghargaan, agar terciptanya kepuasan kerja dan semangat kerja guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hariyanto (2018) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial, 4 (empat) tujuan MSDM adalah: 1. Tujuan Sosial. Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. 2. Tujuan Organisasional. Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. 3. Tujuan Fungsional. Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. 4. Tujuan Individual. Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Marjaya (2019) mengemukakan bahwa: "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan." Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya. Menurut Mohamed (2018) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau memengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan."

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung dan tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Pratama (2017) mengemukakan bahwa: "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan."

Dalam buku Cecep Hidayat Iskandar Putong (2010) terdapat dua gaya kepemimpinan yang utama yaitu: 1) Pemimpin yang berorientasi pada tugas. Adalah gaya kepemimpinan yang memutuskan perhatiannya pada tugas, yaitu penetapan dan menstruktur tugas. Dalam hal ini termasuk pembagian kerja, penjadwalan, sistem prosedur, petunjuk pelaksanaan, dan sebagainya yang semua mencakup penekanan aspek teknis atau penyelesaian tugas pekerjaan. 2) Gaya berorientasi pada orang. Adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan pada orang, yaitu hubungan antara pribadi. Dalam hal ini mencakup saling percaya, menghargai gagasan bawahan, membangun kerja sama, peka terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Suifan (2019) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya."

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. 2) Temperatur di Tempat Kerja. Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. 3) Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 5) Kebisingan di Tempat Kerja. 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja. 7) Bau-bauan di Tempat Kerja. 8) Tata Warna di Tempat Kerja. 9) Dekorasi di Tempat Kerja. 10) Musik di Tempat Kerja. 11) Keamanan di Tempat Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Andrianto (2020) menyatakan bahwa, "Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai." Menurut Agbozo (2017) menyatakan bahwa "kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur." Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standard kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)". 1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job). 2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi

karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Parashakti (2020) mengemukakan bahwa: "Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja". Sedangkan menurut Al-Omari (2017) mengemukakan "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang."

Menurut Emerole (2017) mengemukakan bahwa: "Secara teoritis tujuan kinerja dikategorikan sebagai evaluation dan development." Secara evaluation: 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. 2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision. 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan: 1. Prestasi real yang diciptakan individu. 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja. 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Menurut Mohamed (2018) mengemukakan bahwa "Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi." Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah: 1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. 2. Perbaikan kinerja. 3. Kebutuhan latihan dan pengembangan. 4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pelatihan, dan perencanaan tenaga kerja. 5. Untuk kepentingan penelitian karyawan. 6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah 30 orang karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Pada penelitian ini seluruh jumlah populasi merupakan responden, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan metode sensus sampling. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

| Variabel | Kode | Indikator | Referensi |
|------------------------|------|---|--|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | Pemimpin menentukan semua kebijakan dalam perusahaan | (Cahyadi, 2019; Hamid & Kurniawaty, 2020; Linda, 2015) |
| | X1.2 | Pemimpin mengambil keputusan sendiri dan karyawan menjalankan keputusan tersebut | |
| | X1.3 | Pemimpin memiliki wewenang untuk membagi tugas kerja dan kelompok kerja untuk setiap karyawan | |
| | X1.4 | Pemimpin melibatkan semua karyawan untuk mendiskusikan masalah, kemudian mengambil keputusan | |

| | | | |
|----------------------------|------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | Penerangan/cahaya | (Dewi, 2019; Pratiwi, 2017) |
| | X2.2 | Temperatur | |
| | X2.3 | Dekorasi di tempat kerja | |
| | X2.4 | Kebisingan | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | Sistem keluhan dan saran | (Darumeutia, 2017; Haryanto, 2017) |
| | Y1.2 | Penyesuaian-penyesuaian kompensasi | |
| | Y1.3 | Perbaikan kinerja | |
| | Y1.4 | Kebutuhan latihan dan pengembangan | |
| | Y1.5 | Untuk kepentingan penelitian karyawan | |

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Jumlah sampel sebanyak 30 orang. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan, maka dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

| Variable | Measurement | n | % |
|---------------|---------------|----|------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 20 | 66,7 |
| | Perempuan | 10 | 33,3 |
| Usia | 20-25 | 12 | 40,0 |
| | 26-30 | 14 | 46,7 |
| | 31-35 | 4 | 13,3 |
| | SMA/Sederajat | 12 | 40,0 |
| Pendidikan | S1 | 18 | 60,0 |

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa dari total 30 responden yang terlibat dalam penelitian, untuk jenis kelamin mayoritas adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang (66%), sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang (33%), dengan sebaran usia responden antara 26 - 30 tahun sebanyak 14 orang (46%) dan pada umur 20 - 25 tahun sebanyak 12 orang (40%) sedangkan umur 31 - 35 tahun sebanyak 4 orang (13%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 18 orang (60%) dan tamatan SMA sebanyak 12 orang (40%).

Tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau informasi mengenai data variabel dalam penelitian ini, maka digunakan tabel statistik. Tabel statistik deskriptif ini meliputi nilai jumlah data (N), mean, minimum, maximum, dan standar deviasi dari dua variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar, seperti yang terlihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Kepemimpinan | 30 | 3,00 | 4,50 | 4,1002 | ,52132 |
| Lingkungan kerja | 30 | 3,33 | 5,00 | 4,1057 | ,49576 |
| Kinerja karyawan | 30 | 3,33 | 5,00 | 4,2387 | ,38022 |
| Valid N (listwise) | 30 | | | | |

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang terdiri dari 20 orang laki-laki (66%) dan 10 orang perempuan (33%). Dari data tersebut diperoleh nilai minimum pada variabel kepemimpinan sebesar 3,00 dan maximum sebesar 4,50 dengan rata-rata 4,1002 dan standar deviasi 0,52132 sedangkan pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3,33 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan rata-rata nilai sebesar 4,1057 dan standar deviasi 0,49576. Pada

variabel dependen yaitu kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 3,33 dan nilai maximum sebesar 5,00 dengan rata-rata 4,2387 dan standar deviasi sebesar 0,38022.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrument penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dari hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai p-value atau signifikansi masing-masing item pertanyaan pada tiap variabel lebih kecil dari pada level of significant (α) 5% (0,05). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada kuesioner yang telah dikumpulkan dinyatakan valid. Dan berdasarkan hasil pengujian reliabilitas maka dapat diketahui nilai cronbach alpha dari setiap variabel yang diteliti, dimana variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang masing-masing memiliki nilai cronbach alpha diatas dari 0,60, hal ini berarti pernyataan dari setiap variabel yang diteliti sudah reliabel atau handal, untuk dilakukan penelitian selanjutnya hal ini dapat diperincikan untuk variabel kinerja (Y) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,847 kemudian untuk variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,735 dan variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,735.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variable | Instrument | r-hitung | r-tabel | Cronbach's Alpha | Info |
|-------------------|------------|----------|---------|------------------|--------------------|
| Gaya Kepemimpinan | X1.1 | 0,018 | 0,05 | 0.735 | Valid dan reliable |
| | X1.2 | 0,011 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X1.3 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X1.4 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X1.5 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X1.6 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0,000 | 0,05 | 0.755 | Valid dan reliable |
| | X2.2 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X2.3 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X2.4 | 0,004 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X2.5 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | X2.6 | 0,003 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,001 | 0,05 | 0.847 | Valid dan reliable |
| | Y1.2 | 0,005 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | Y1.3 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | Y1.4 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | Y1.5 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |
| | Y1.6 | 0,000 | 0,05 | | Valid dan reliable |

Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik, yang digunakan untuk memenuhi asumsi regresi yang diisyaratkan sehingga sebaran data tidak bias. Dalam penelitian ini asumsi-asumsi yang harus dipenuhi meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

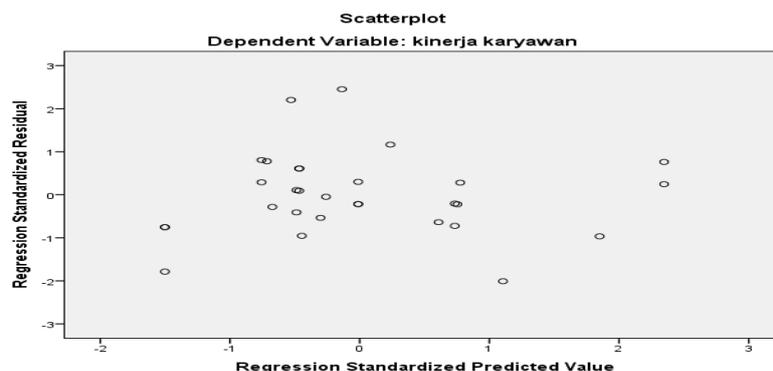
| | | Unstandardized Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,31078011 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,112 |
| | Positive | ,112 |
| | Negative | -,089 |
| Test Statistic | | ,612 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,618 |

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel 5, uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data Kolmogorov-Smirnov diperoleh sebesar 0,618. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka data tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Selanjutnya uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | TOL | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,745 | ,691 | | | |
| | Kepemimpinan | ,337 | ,127 | ,441 | ,998 | 1,021 |
| | Lingkungan Kerja | ,321 | ,132 | ,394 | ,998 | 1,021 |

Berdasarkan tabel 6, hasil uji multikolinierita di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan data sampel diperoleh nilai tolerance $0,998 > 0,10$ dan VIF $1,021 < 10$ pada masing-masing variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (tidak konstan) varian atau residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak terlalu menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Model Summary ^b | | | | |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,765 ^a | ,772 | ,621 | ,32255 | 2,325 |

Berdasarkan tabel 7, nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,325. Jika dibandingkan dengan tabel Darwin-Watson dengan jumlah observasi (n) = 30 dan jumlah variabel independen 2 (K=2) diperoleh nilai tabel DL = 1,2837 dan DU =1,5666, karena DU (1,5666) < DW (2,325) < 4-DU (2,4334) sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi, sehingga dapat dilakukan penelitian lanjutan.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,745 | ,691 | |
| | Kepemimpinan | ,337 | ,127 | ,441 |
| | Lingkungan Kerja | ,321 | ,132 | ,394 |

Berdasarkan tabel 8, yaitu hasil regresi linear berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,745 + 0,337X1 + 0,321X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 1,732 memberikan pengertian bahwa jika kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 1,745 satuan. Koefisien regresi (b1) yang merupakan koefisien regresi dari kepemimpinan (X1) sebesar 0,337 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dengan artian bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,337 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Koefisien regresi (b2) yang merupakan koefisien regresi dari lingkungan kerja (X2) sebesar 0,321 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dengan artian bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,321 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Selanjutnya uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan tingkat signifikan (α = 5%) dan menerima atau menolak hipotesis. Hasil pengujian disajikan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji t

| | | Coefficients ^a | | | t | t tabel | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1,745 | 0,691 | | 2,525 | | 0,019 |
| | Kepemimpinan | 0,337 | 0,127 | 0,441 | 2,654 | 2,045 | 0,009 |
| | Lingkungan Kerja | 0,321 | 0,132 | 0,394 | 2,432 | 2,045 | 0,023 |

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan (X1) nilai t hitung sebesar 2,654 sedangkan t tabel sebesar 2,045 dimana t hitung > t tabel, serta nilai signifikannya = 0,009 < nilai α = 0,05 sehingga H1 diterima. Dengan demikian, kepemimpinan

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X2) nilai t hitung sebesar 2,432 sedangkan t tabel sebesar 2,045 dimana t hitung > t tabel serta nilai signifikan = 0,023 < nilai α = 0,05, hal ini berarti bahwa H2 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama – sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Uji Serempak (Uji F)
ANOVA^a

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 1,398 | 2 | 0,699 | 6,690 | ,002 ^b |
| | Residual | 2,821 | 27 | 0,104 | | |
| | Total | 4,219 | 29 | | | |

Dari tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 6,690 sedangkan F tabel pada taraf signifikansi (α = 0,05), dengan F tabel sebesar 3,34. Dengan demikian F hitung > F tabel atau dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar.

Nilai koefisien determinasi (R-square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji f-statistik analisis regresinya signifikan. Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,765 ^a | ,772 | ,621 | ,32255 | 2,325 |

Berdasarkan tabel 11, terlihat bahwa koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,765 yang berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat bisa dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan angka R Square adalah koefisien determinasi yaitu 0,772 yang menunjukkan bahwa 77,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji statistik secara parsial untuk pengujian hipotesis pertama dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Linda, 2015). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Menurut Rivai (2011) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola

menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan kemampuan sebagai pengawas, memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar, pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Wonosobo. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haryanto, 2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji statistik secara parsial untuk pengujian hipotesis kedua dalam studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai sewaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus. Dalam penelitian ini seluruh indikator lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik menurut penilaian karyawan. Lingkungan kerja dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja dan tersedianya fasilitas kerja yang nyaman dapat memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya optimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darumeutia, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II dan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo.

Hasil uji simultan dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sudah sesuai dengan kondisi kerja pegawai, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena pegawai akan merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga para pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang menurun. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Dengan kondisi perusahaan yang sudah sesuai pada saat ini, maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini,

pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor, dan lingkungan yang nyaman. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darumeutia, 2017) melakukan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (persero) UIP JBT II.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar, pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi yang memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. Artinya lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai sewaktu berbeda pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi yang memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah: 1. Pimpinan PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar. a. Kepada pihak PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar hendaknya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman agar karyawan dapat lebih giat lagi dalam bekerja. b. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh pihak PT. Solusi Pengiriman Indonesia (Grab) Makassar terhadap para karyawan. 2. Kepada karyawan yang kinerjanya sudah baik hendaknya mempertahankan kinerja tersebut, tetapi bagi karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik diharapkan terus belajar dan memperdalam ilmunya agar kinerjanya dapat meningkat. 3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini atau menambahkan variabel-variabel lain.

Referensi

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18. <https://www.globalacademicstar.com/download/article/1871562836.pdf>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Andrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The influence of work environment and motivation on employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01). <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/948>

- Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) unit induk pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://repository.iainkudus.ac.id/4109/>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening:(studi kasus pada PT. SUPARMA Tbk). *Media Mahardhika*, 17(2), 278–288. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Emerole, B., & Friday, P. D. O. E. (2017). The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenue service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(2). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3480547
- Frilla Anggun Pratiwi, R. H. (2015). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3(3), 66–71. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.10422>
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika/article/view/383>
- Hariyanto, A. (2018). The influence of motivation , compensation and competence on employee performance at Bappeda Bappeda Office. 1(2), 183–197. <https://doi.org/10.2568/yum.v1i2.241>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Prodi Manajemen UPY*. <http://repository.upy.ac.id/1325/>
- Linda, F. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Mentari timur unggul, jakarta. Universitas Darma Persada. <http://repository.unsada.ac.id/183/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.(1), 129–147. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3650>
- Mohamed, H. A., Datche, E., & Kisingu, T. (2018). Effect of leadership styles on employee performance in the Somali national civil service commission. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Science*, 5, 4. <https://www.noveltyjournals.com/upload/paper/EFFECT OF LEADERSHIP-1394.pdf>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), 259–267. <https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Pratama, D. K., Diana, N., & Mawardi, M. C. (2017). Pengaruh leadership style dan kultur paternalistik terhadap efektivitas anggaran partisipatif dalam peningkatan kinerja (Grapari Telkomsel Jl. Letjen S. Parman No. 47, Blimbing, Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 6(09). <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/380>
- Pratiwi, S. Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada perusahaan daerah air minum kabupaten Wonosobo). Skripsi. Semarang. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://journal.stieamm.ac.id/index.php/valid/article/view/47>

- Rivai, V. (2011). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In PT Raja Grafindo Persada (Cetakan Pertama).
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2241>
- Soekarso, A. S., Putong, I., & Hidayat, C. (2010). Teori Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suifan, T. S. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: The mediating role of work motivation. *Verslas: Teorija Ir Praktika/Business: Theory and Practice*, 20, 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>