



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Metro Komputer Bandar Lampung

Rizkiyah Hasanah^{1*}, Nabila Putri Maharani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Universitas Teknokrat Indonesia²

rizkiyahhasanah71@gmail.com ; nabilaputrimaharani@teknokrat.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted at Metro Komputer Bandar Lampung to examine the extent to which leadership and work environment influence employee performance effectiveness. The research employed a quantitative method, with data collected through questionnaires. The findings demonstrate that leadership has a significant influence on driving productivity. Meanwhile, the work environment also positively impacts work efficiency. Further statistical analysis reveals that the work environment tends to have a greater influence than leadership. Factors such as facility availability, strong interpersonal relationships, and comfortable working conditions contribute to boosting employee morale and work outcomes. Therefore, the strategic recommendation for the company is to optimize visionary leadership while fostering an ergonomic and collaborative work environment to achieve better business objectives.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan di Metro Komputer Bandar Lampung untuk menguji sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data melalui kuesioner. Temuan penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendorong produktivitas. Sementara itu, lingkungan kerja juga memberikan efek positif terhadap efisiensi pekerjaan. Analisis statistik lebih lanjut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja cenderung lebih berpengaruh ketimbang kepemimpinan. Beberapa aspek seperti ketersediaan fasilitas, hubungan interpersonal yang solid, dan kondisi kerja yang nyaman turut berperan dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Dengan demikian, rekomendasi strategis bagi perusahaan adalah mengoptimalkan kepemimpinan yang visioner serta membangun lingkungan kerja yang ergonomis dan kolaboratif demi pencapaian tujuan bisnis yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. SDM yang berkualitas merupakan faktor penentu utama dalam meraih kesuksesan organisasi (Prabowo L, 2019). Oleh karena itu, untuk mewujudkan target yang telah ditetapkan, diperlukan optimalisasi seluruh potensi yang dimiliki agar organisasi dapat berjalan secara produktif dan efisien. Pada akhirnya, kinerja suatu organisasi akan tercermin dari upaya kolaboratif yang dihasilkan oleh individu atau tim yang terlibat dalam berbagai perusahaan (Wahyu, 2024). Menjaga kinerja karyawan pada tingkat yang tinggi adalah esensial untuk menjaga efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Darmawan, 2023; Putra et al., 2019). Menurut Wahyu (2024), otoritas adalah salah satu elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, yang melibatkan aspek-aspek komunikasi dan pemberian perintah dalam organisasi. Menurut Atikah (2019), kinerja merupakan wujud nyata dari perilaku kerja pegawai yang tercermin dalam hasil tugasnya, sejalan dengan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Dalam setiap perusahaan, kepemimpinan menjadi kunci untuk mengoperasikan aktivitasnya dengan efektif. Yuliana et al. (2021) mengemukakan bahwa komunikasi yang efisien sangat krusial untuk pencapaian tujuan organisasi, yaitu kinerja perusahaan yang optimal. Kepemimpinan yang kompeten dapat mengubah organisasi yang sedang berhenti menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif bisa menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, serta meningkatkan tingkat ketidakpuasan kerja (Arsyad, 2025).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang signifikan dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian Girdwichai dan Sriviboon dalam Siburian et al. (2021) serta Dwi Astuti (2022), suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja. Senada dengan hal tersebut, Prawira Yoga (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan diri bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, menurut Yuli dan Sopi (2020), beberapa aspek penting seperti sarana prasarana kerja, relasi antarpegawai, dan nilai-nilai organisasi turut membentuk lingkungan kerja yang ideal.

Gambar1.1 Data Absensi Karyawan Metro Komputer Bandar Lampung

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	Total Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
Juni	42	15	10	12	20	57	35.71%
Juli	42	12	8	15	11	46	30.95%
Agustus	42	12	10	7	10	39	26.19%
September	42	8	6	8	9	31	22.02%
Oktober	42	4	6	7	6	23	16.67%

Sumber Data: Sumber Daya Manusia Metro Komputer Bandar Lampung,2024

Gambar 1.1 tersebut menggambarkan penurunan tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Juni hingga Oktober. Pada bulan Juni, total ketidakhadiran karyawan mencapai 57 dengan persentase sebesar 35.71%. Di bulan berikutnya, yaitu Juli, jumlah ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 46, atau sebesar 30.95%. Penurunan ini berlanjut pada bulan Agustus dengan total ketidakhadiran sebanyak 39 (26.19%), lalu pada bulan September turun lagi menjadi 31 (22.02%), dan akhirnya mencapai angka terendah pada bulan Oktober dengan total ketidakhadiran sebanyak 23, atau sekitar 16.67%. Hal ini mencerminkan pengaruh positif kepemimpinan yang efektif, yang mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan dan harmonis, dengan penurunan ketidakhadiran yang signifikan yang berdampak langsung pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Dwi Astuti (2022), kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam upaya memengaruhi tindakan orang lain, khususnya bawahannya. Yuliana et al. (2021) menegaskan bahwa dalam konteks organisasi, posisi pemimpin memegang peranan vital karena memberikan pengaruh besar terhadap realisasi target organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kompetensi atau pengetahuan yang luas, termasuk manajerial dan strategi, perilaku yang baik, kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, keberanian dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab, keahlian dalam penyampaian ide, kebijaksanaan, perlindungan, dan kemampuan memberikan motivasi. Selain itu, penting bagi seorang pemimpin untuk dapat melakukan pendekatan personal atau human relation dengan bawahannya, seperti yang dijelaskan oleh Yuanita dan Padmanty (2022). Menurut Kartono, seperti yang dikutip oleh Harahap & Khair (2020), kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, termasuk bawahan atau tim, untuk mengarahkan sikap mereka ke tujuan yang lebih besar. Selanjutnya, Moh Khoiri & Nurul Rahma

Oktavia (2019) menyatakan bahwa indikator pengukuran kepemimpinan dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek khusus, sebagai berikut:

1. Keteladanan
2. Kewibawaan
3. Pendelegasian Tugas
4. Pengambilan Keputusan
5. Motivasi

Lingkungan Kerja

Krisnaldy (2019) menyoroti urgensi manajemen dalam mengelola lingkungan kerja perusahaan secara optimal. Menurut Akhmad (2022), aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam lingkungan kerja secara signifikan berdampak pada efisiensi kerja pegawai. Pendapat serupa diungkapkan Rima Ronia (2020) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh komponen eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fachrezi dan Khair (2020) lebih lanjut meng gambarkannya sebagai arena kerja yang membentuk pola pelaksanaan tugas. Latif et al. (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan output kerja tetapi juga membangkitkan gairah kerja, sekaligus memengaruhi kondisi psikofisik pekerja. Dukungan lingkungan yang memadai akan menciptakan kesukarelaan dalam bekerja, yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas optimal. Serdamayanti (2019) mengidentifikasi beberapa indikator kunci dalam mengevaluasi lingkungan kerja, meliputi:

1. Pencahayaan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Fasilitas
5. Hubungan dengan pimpinan
6. Hubungan antar sesama rekan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Yuanita & Padmantlyo (2022), produktivitas kerja umumnya diukur melalui indikator seperti output, efisiensi, dan efektivitas dalam menilai kinerja pegawai. Yuliana et al. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai kemauan individu atau tim dalam menyelesaikan dan menyempurnakan pekerjaan sesuai tanggung jawab untuk mencapai target yang diharapkan. Sementara itu, Veithzal dan Sagala (dalam Siburian et al., 2021) menjelaskan kinerja sebagai akumulasi pencapaian seseorang dalam periode tertentu terkait penyelesaian tugas-tugas yang telah ditargetkan. Wibowo (dikutip oleh Arsyad, 2025) memandang kinerja sebagai hasil kerja yang memiliki korelasi kuat dengan: (1) tujuan strategis organisasi, (2) tingkat kepuasan

pelanggan, dan (3) kontribusi ekonomi. Harahap & Khair (2020) menegaskan bahwa performa karyawan pada dasarnya merepresentasikan usaha mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Kinerja ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan karyawan, pengalaman, integritas, dan waktu yang tersedia. Menurut Moh Khoiri dan Nurul Rahma Oktavia (2019), indikator pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek tertentu, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja sama
5. Kejujuran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kajian membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas tenaga kerja. Pada dasarnya, kepemimpinan yang kompeten mampu menumbuhkan semangat kerja dan komitmen yang lebih besar dari seluruh anggota tim. Dalam konteks ini, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk merealisasikan visi dan tujuan yang telah ditentukan, dengan menggerakkan individu atau kelompok untuk bekerja bersama mencapai tujuan tersebut. Seperti yang dinyatakan oleh Adi Setya (2020), proses memotivasi orang lain untuk berkerja keras demi mencapai tujuan perusahaan adalah esensial. Lebih lanjut, penelitian oleh Didin Hikmah Perkasa (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja karyawan positif dan signifikan di sebuah perusahaan komunikasi. Kehadiran komunikasi yang baik dalam organisasi memungkinkan karyawan untuk mengikuti arahan pimpinan dengan lebih efektif. Dari penelitian Sri Irwana (2024) telah ditemukan bahwa kinerja pegawai langsung berkorelasi dengan kepemimpinan yang lebih baik. Hal ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin secara langsung berpengaruh terhadap perilaku bawahannya. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hasil utama dari praktik kepemimpinan yang baik adalah meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ismail Noto Wijoyo (2024) ini mencerminkan hubungan yang penting dan konstruktif antara kinerja karyawan dan kepemimpinan. Prinsip utamanya adalah, seiring dengan meningkatnya kualitas kepemimpinan, kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

H1:Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa faktor fisik dan psikologis di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas serta kepuasan karyawan. Arsyad (2025), dalam penelitiannya, mendefinisikan kinerja sebagai hasil dan tindakan yang dilakukan seseorang saat melaksanakan tugas, dengan fokus penuh selama periode waktu tertentu. Yuli dan Sopi (2020) menguraikan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugasnya. Suasana kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan keselamatan tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, Siburian dkk. (2021) Telah diketahui bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Namun, Didin Hikmah Perkasa (2023) mencatat bahwa meskipun suasana kerja yang positif membawa banyak manfaat, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan mungkin tidak terlihat secara signifikan dalam analisis statistik. Menurut penelitian ini, kualitas hubungan antara karyawan dan jaminan keamanan perusahaan sangat baik. Namun, kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh peningkatan elemen-elemen tersebut. Menurut Sri Irwana (2024) dan Ismail Noto Wijoyo (2024), ada bukti tambahan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Keduanya menemukan bahwa kinerja karyawan dapat sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja. Hubungan korelasional positif antara kedua variabel mengindikasikan bahwa perbaikan kualitas lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan tingkat produktivitas kerja.

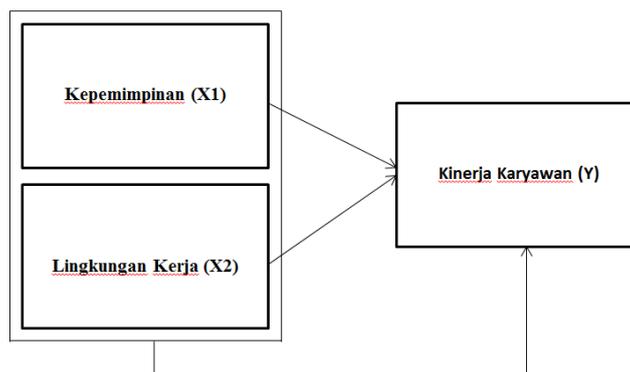
H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Produktivitas karyawan secara signifikan ditentukan oleh interaksi dinamis antara faktor suasana kerja yang mendukung dipadukan dengan kepemimpinan yang efektif. Peran pemimpin tidak terbatas pada fungsi pengarahan semata, melainkan mencakup tanggung jawab strategis dalam menciptakan iklim organisasi yang optimal untuk pencapaian visi perusahaan. Integrasi antara kepemimpinan transformasional dan ekosistem kerja yang mendukung terbukti mampu menghasilkan dua outcome utama: peningkatan efisiensi operasional dan peningkatan job satisfaction pada level individu. Pemimpin yang peka terhadap kebutuhan timnya dapat mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja optimal. Lebih jauh, lingkungan kerja yang kondusif berperan strategis dalam mendorong peningkatan kinerja dan motivasi

kerja. Studi terbaru Ismail Noto Wijoyo (2024) Memverifikasi bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara signifikan memengaruhi efisiensi tenaga kerja. Namun demikian, temuan kontras dari Didin Hikmah Perkasa (2023) mengungkapkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja relatif terbatas, sementara faktor kepemimpinan mempertahankan pengaruh dominan. Temuan ini mempertegas bahwa upaya pengembangan kapasitas kepemimpinan memiliki dampak yang lebih substansial terhadap peningkatan kinerja dibandingkan intervensi pada aspek lingkungan kerja saja. Menurut Sri Irwana (2024), interaksi antara lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki peranan krusial dalam kinerja karyawan di dalam organisasi. Penelitian ini menyoroti bahwa kinerja merupakan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuan pelayanan masyarakat yang optimal.

H3:Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pikir



Gambar 1.2 Kerangka Berpikir, sumber(Arif & Azis, 2024)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode kuantitatif menjadi pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengukur hubungan antar variabel dengan sistematis menggunakan data angka dan teknik analisis statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan strategi keilmuan yang berpendapat bahwa fakta dapat dikategorikan, konkret, diamati, dan diukur dalam kaitannya satu sama lain. Metode ini digunakan pada sampel tertentu atau populasi untuk mengumpulkan data berupa angka. Untuk menjamin representasi sampel, metode pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random (acak). Analisis kuantitatif/statistik dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (sugiyono, 2019).

Populasi dan Sampel

Dalam metodologi penelitian, populasi merujuk pada keseluruhan subjek penelitian yang terdiri atas individu, objek, atau kelompok tertentu yang menjadi fokus kajian ilmiah. Menurut Ghozali (2021), penetapan populasi penelitian berfungsi sebagai batasan wilayah studi yang akan menentukan ruang lingkup temuan penelitian. Penelitian ini melibatkan 42 karyawan Metrocom Bandar Lampung. Fernos (2023) mendefinisikan sampel sebagai representasi menyeluruh beserta atribut-atribut khas yang melekat pada suatu populasi. Penelitian ini mengimplementasikan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Mengingat ukuran populasi yang terbatas, diterapkan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden (Sugiyono, 2019). Semua 42 karyawan Metrocom Bandar Lampung termasuk dalam sampel penelitian ini.

Pengumpulan Data

Pengumpulan Data berperan penting dalam memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Pada jenis penelitian ini peneliti memilih metode survey menggunakan penyebaran kuesioner atau angket, data penelitian dikumpulkan menggunakan skala Likert dimana responden memberikan respons dengan memilih kategori penilaian yang tersedia. Dalam pandangan Sugiyono (2019), skala Likert adalah instrumen yang efektif untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap fenomena sosial tertentu. Data kemudian dianalisis dengan teknik regresi linier berganda memanfaatkan aplikasi SPSS 27.0. Tahapan penelitian dilanjutkan dengan pelaksanaan beberapa uji statistik sebagai berikut:

Uji Validitas

Proses validasi instrumen, sebagaimana dijelaskan Ghozali (2021), bertujuan untuk mengkonfirmasi ketepatan suatu instrumen pengumpulan data. Penelitian ini mengimplementasikan uji dua sisi dengan $\alpha=0,05$. Suatu item dianggap valid apabila nilai r -hitung-nya lebih besar dari r -tabel, yang menjadi patokan minimum validitas korelasi.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji reliabilitas berfungsi untuk mengevaluasi konsistensi internal suatu instrumen kuesioner dalam mengukur konstruk penelitian. Dalam studi ini, peneliti menerapkan koefisien Cronbach's Alpha (α) sebagai indikator stabilitas pengukuran. Berdasarkan standar metodologis, suatu instrumen dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas apabila memperoleh nilai koefisien $\alpha > 0,70$, yang menunjukkan tingkat konsistensi yang dapat diterima.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2021) memberikan kerangka metodologis untuk mengestimasi pengaruh kumulatif dan parsial berbagai variabel

independen terhadap variabel dependen, dengan koefisien regresi sebagai parameter pengukur intensitas hubungan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t, baik dalam bentuk sampel independen maupun sampel berpasangan, merupakan alat analisis statistik yang berfungsi untuk menguji perbedaan mean antara dua kelompok data (Sugiyono, 2019). Secara esensial, teknik ini memiliki beberapa tujuan krusial: (1) menguji kebenaran hipotesis nol yang menyatakan kesetaraan mean antar kelompok, (2) menganalisis perbedaan rata-rata antara dua kelompok yang terpisah (independent samples t-test), serta (3) mengevaluasi perubahan pada kelompok subjek yang sama dalam situasi berbeda (paired samples t-test). Dalam analisis regresi, uji-t parsial memegang peranan vital untuk menguji signifikansi pengaruh individual setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penentuannya adalah jika nilai statistik t yang diperoleh melebihi nilai t kritis pada tabel distribusi, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil penerapan metode analisis ini dalam berbagai penelitian membuktikan secara empiris bahwa baik aspek kepemimpinan maupun faktor lingkungan kerja memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Adapun :

Hipotesis nol (H_0) mempostulatkan tidak ada korelasi yang berarti antara variabel prediktor dan respon, berbeda dengan hipotesis alternatif (H_1) yang mengusulkan adanya hubungan kausal. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan besaran t-statistik dengan nilai kritis t-tabel pada $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam konteks analisis regresi, uji F memainkan peran penting sebagai alat untuk menguji signifikansi statistik dari pengaruh kolektif beberapa variabel penjelas terhadap variabel respon. Ghozali (2021) menjelaskan bahwa teknik ini secara khusus dirancang untuk menilai apakah sekumpulan prediktor secara simultan memberikan kontribusi yang berarti. Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan mengevaluasi posisi F-hitung relatif terhadap F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam perspektif Ghozali (2021), R^2 berperan sebagai alat evaluasi goodness-of-fit model terhadap variabel dependen. Nilainya yang terbatas antara 0 dan 1 mencerminkan proporsi variansi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Validitas kuesioner diperiksa guna memastikan kemampuannya dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Proses ini bertujuan untuk memverifikasi keakuratan dan relevansi data terhadap tujuan penelitian. Teknik validasi yang digunakan adalah analisis korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan r tabel 0.297 (derajat bebas 40, signifikansi 5%) untuk sampel 42 responden. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 27.0 dengan hasil sebagaimana tertera dalam tabel.

Table 1.1 Hasil uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	r-hitung	Sig	r-tabel	kriteria
1	0,712	0,001	0,297	Valid
2	0,840	0,001	0,297	Valid
3	0,764	0,001	0,297	Valid
4	0,759	0,001	0,297	Valid
5	0,678	0,001	0,297	Valid
6	0,767	0,001	0,297	Valid
7	0,763	0,001	0,297	Valid
8	0,748	0,001	0,297	Valid
9	0,744	0,001	0,297	Valid
10	0,719	0,001	0,297	Valid

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Table 1.2 Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	r-hitung	Sig	r-tabel	kriteria
1	0,494	0,001	0,297	Valid
2	0,796	0,001	0,297	valid
3	0,831	0,001	0,297	Valid
4	0,760	0,001	0,297	Valid
5	0,838	0,001	0,297	Valid
6	0,801	0,001	0,297	Valid
7	0,754	0,001	0,297	Valid
8	0,774	0,001	0,297	Valid
9	0,800	0,001	0,297	Valid
10	0,840	0,001	0,297	Valid

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Table 1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r-hitung	Sig	r-tabel	kriteria
1	0,703	0,001	0,297	Valid
2	0,765	0,001	0,297	Valid
3	0,878	0,001	0,297	Valid
4	0,694	0,001	0,297	Valid
5	0,871	0,001	0,297	Valid
6	0,852	0,001	0,297	valid
7	0,853	0,001	0,297	Valid
8	0,810	0,001	0,297	Valid
9	0,704	0,001	0,297	Valid
10	0,627	0,001	0,297	Valid

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Tabel yang disajikan menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen penelitian atau kuesioner mempunyai nilai hitung (rhitung) yang melebihi nilai kritis (rtabel). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator yang mengukur variabel X dan Y terbukti valid secara statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas instrumen dilakukan melalui analisis koefisien Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel penelitian. Hasil komputasi menggunakan software SPSS mencatat seluruh variabel memiliki alpha >0,7, memenuhi kriteria reliabilitas Nunnally. Kondisi ini mengkonfirmasi bahwa instrumen penelitian bersifat konsisten dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data. Hasil reliabilitas yang diperoleh dari pengujian SPSS disajikan di bawah ini:

Table 1.4 Hasil Pengujian Realibitas Item-Item Variabel

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1	Kepemimpinan	0,906	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,925	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,924	Reliabel

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Dari data perhitungan reliabilitas diatas, dapat dijelaskan Nilai Cronbach's Alpha >0,7 pada semua variabel membuktikan bahwa instrumen penelitian bersifat reliabel.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Studi ini menganalisis dampak faktor kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja terhadap performa pegawai dengan memanfaatkan metode regresi linear berganda. Temuan statistik utama penelitian ini adalah:

Table 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		sig.
	B	Std.Error	Beta	t	
(Constant)	-,281	4,552		-,062	,951
Kepemimpinan(X1)	,492	,114	,411	4,307	,001
Lingkungan Kerja(X2)	,528	,088	,573	6,018	,001

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Hasil analisis regresi berganda yang tertera pada tabel di atas menghasilkan persamaan regresi berikut:

$$Y = -0,281 + 0,492.X_1 + 0,528.X_2$$

Interpretasi masing-masing koefisien dalam persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tanpa pengaruh X_1 dan X_2 , kinerja karyawan diprediksi negatif (-0.281), mengisyaratkan peran faktor lain.
2. Kepemimpinan (X_1) berbanding lurus dengan kinerja: setiap kenaikan 1 unit \rightarrow +0.492 unit kinerja (ceteris paribus).
3. Lingkungan kerja (X_2) memiliki efek lebih besar: +0.528 unit kinerja per 1 unit peningkatan (dengan kondisi variabel lain tetap).

Uji Parsial (Uji t)

Signifikansi dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Pada $\alpha=5\%$, hipotesis diterima jika: $p\text{-value} < 0.05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (pengaruh signifikan X terhadap Y). Hipotesis ditolak jika: $p\text{-value} > 0.05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (tidak ada pengaruh signifikan). Adapun kriteria pengujian berdasarkan perbandingan $t\text{-hitung}$ dan $t\text{-tabel}$ adalah sebagai berikut:

1. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} \rightarrow$ Hipotesis diterima (X berpengaruh signifikan terhadap Y)
2. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} \rightarrow$ Hipotesis ditolak (X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

Selengkapnya, besaran koefisien parsial dan output analisis SPSS disajikan dalam tabel di bawah ini:

Table 1.6 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Coeffisients				
Model	T	T-tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	4,307	2,022	.001	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja	6,018	2,022	.001	Positif Signifikan

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Studi ini menerapkan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ dalam pengujian hipotesis, sebagaimana tercermin dalam output analisis data. Nilai kritis t-tabel diturunkan dari distribusi t-Student dengan derajat kebebasan (df) yang dihitung melalui formula $df = n - k - 1$, dimana jumlah sampel (n) adalah 42 dan variabel prediktor (k) berjumlah 3, menghasilkan $df=38$. Pada $df=38$ dengan uji dua sisi ($\alpha=0,05$), nilai t-tabel yang digunakan adalah 2,024 (setelah pembulatan dari nilai eksak 2,021). Prosedur analisis ini bertujuan menguji signifikansi statistik pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian:

1. Hipotesis H1: Analisis mengkonfirmasi pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja ($t_{hit}=4,307 > t_{tabel}=2,022$; $p=0,001 < 0,05$), menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan secara positif memengaruhi kinerja karyawan.
2. Hipotesis H2: Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t_{hit}=6,018 > t_{tabel}=2,022$; $p=0,001 < 0,05$), mengindikasikan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui uji statistik F. Suatu model regresi dinyatakan signifikan jika memenuhi kriteria $p\text{-value} < \alpha$ (0,05) sebagai batas signifikansi statistik.

Table 1.7 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1091.492	2	545.746	55.296	<.001 ^b
Residual	384.912	39	9.870		

Total	1476.405	41			
-------	----------	----	--	--	--

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Menurut data dalam Tabel di atas, pengujian signifikansi model dilakukan melalui perbandingan statistik F empiris terhadap nilai kritis F-tabel dengan $\alpha=0,05$. Nilai F hitung (F-hitung) yang diperoleh adalah 55. 296, sementara nilai Ftabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan pembilang (df1) yang bernilai 2 (dihitung dari k-1 dengan k = 3) dan derajat kebebasan penyebut (df2) yang bernilai 39 (dihitung dari n-k dengan n = 42). Hasil uji ($F=55,296 > 3,24$; $p=0,01$) membuktikan interaksi kepemimpinan & lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengkuantifikasi proporsi varians variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dengan rentang nilai antara 0 sampai 1. Nilai R² yang mendekati nol mengindikasikan kontribusi prediktor yang minimal, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan kemampuan prediktif yang kuat dari aspek input terhadap aspek output.

Table 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The Estimate
1	,860 ^a	,739	,726	3,14158

a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

(sumber: Hasil olah data SPSS versi 27.0, 2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,726 (72,6%), mengindikasikan bahwa kombinasi variabel suasana kerja dan kepemimpinan mampu menjabarkan 72,6% variabilitas performa pegawai. Sisa 27,4% varians dijelaskan oleh faktor eksternal di luar model penelitian, termasuk namun tidak terbatas pada aspek kedisiplinan, intensitas beban kerja, dan kesempatan pengembangan karir.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa implementasi kepemimpinan efektif secara signifikan berpotensi meningkatkan aspek motivasional, kedisiplinan, serta output produktivitas karyawan. Analisis statistik menunjukkan nilai t-hitung (4.307) yang secara signifikan melampaui nilai t-tabel (2.022) dengan p-value 0.001 ($\alpha < 0.05$), mengkonfirmasi adanya relasi baik yang krusial antara kualitas kepemimpinan dan capaian kinerja pegawai. Koefisien regresi positif menunjukkan hubungan linier searah dimana peningkatan kualitas kepemimpinan akan

berimplikasi pada peningkatan paralel dalam kinerja karyawan. Dalam hal ini, Metro Komputer Bandar Lampung telah mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang etis dan tegas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Dalam organisasi ini, komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai instruksi yang diberikan pimpinan. Menurut Harahap & Khair (2020), kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi untuk mencapai target perusahaan sangat penting agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Selain itu, Kemampuan mengambil keputusan yang akurat dalam situasi apapun merupakan kompetensi krusial yang harus dimiliki setiap pemimpin. Kemampuan ini, menurut Atikah (2019), termasuk memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan karyawan, dan menjadi role model, sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian serupa oleh Devi Fitria Wulandari (2021) dan M. Chairul Anshar (2024) di PT. Uniform Indonesia di Jakarta dan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar, serta oleh Sri Irwana (2024) di kantor kecamatan Bangkala Barat, juga mendukung temuan ini, ukti penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendongkrak performa tim secara measurable.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik mengungkapkan pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan ($t=6,018 > t\text{-tabel } 2,022; p=0,001 < \alpha 0,05$). Koefisien regresi positif menunjukkan hubungan linier searah dimana peningkatan kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Temuan ini merefleksikan kondisi aktual di Metro Komputer Bandar Lampung dimana kolaborasi tim yang telah terbangun dengan baik menjadi faktor pendukung utama. Faktor lingkungan kerja yang berpengaruh meliputi pencahayaan yang cukup, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang minimal, Infrastruktur kerja yang lengkap didukung oleh relasi interpersonal yang konstruktif, baik secara vertikal antara staf dan manajemen maupun horizontal antar kolega, menciptakan ekosistem kerja yang optimal. Menurut Siburian et al. (2021) Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung, mereka cenderung lebih fokus, kreatif, dan produktif. Lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi terhadap loyalitas karyawan, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan retensi tenaga kerja (Krisnaldy, 2019). Lingkungan kerja berperan sebagai faktor kritis yang memengaruhi psikologis dan produktivitas karyawan dalam pelaksanaan tugas operasional perusahaan (Irwana, 2024). Penelitian membuktikan bahwa suasana kerja yang memenuhi aspek kenyamanan, keamanan, dan dukungan ergonomis dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat stres, serta mengoptimalkan output kerja karyawan (Astuti, 2022). Dalam konteks organisasi, penciptaan lingkungan kerja yang optimal menjadi prasyarat fundamental untuk

mencapai target kinerja yang diharapkan. Bukti empiris dari penelitian Hanipa (2021) pada PT. Honda Perdana Sukabumi mengkonfirmasi adanya dampak signifikan suasana kerja terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Wijoyo (2024) di Kantor Kecamatan Bekasi Barat yang juga menyoroiti dampak signifikan faktor suasana kerja terhadap capaian performa staf.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan kuantitatif ($F=55,296$; $p<0,05$) menguatkan proposisi bahwa kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan pada situasi kerja yang stabil dan produktif akan menciptakan sinergi positif yang berdampak pada peningkatan kinerja yang terukur. Yuliana et al. (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan mencerminkan kemampuan seseorang dalam memengaruhi individu maupun kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin perlu memastikan adanya keseimbangan antara kebutuhan bawahannya dengan arahan yang diberikan demi tercapainya sasaran organisasi. Sementara itu, Putra et al. (2019) Sebagaimana dikemukakan Putra et al. (2019), kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan suportif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi kerja serta mendongkrak produktivitas organisasi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa 72,6% fluktuasi performa staf dapat dipaparkan melalui interaksi antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sebagaimana tercermin dalam nilai R^2 sebesar 0,726. Adapun 27,4% variasi lainnya dipengaruhi oleh elemen-elemen eksternal yang tidak tercakup dalam studi ini. Temuan ini mempertegas peran vital kepemimpinan dalam membentuk atmosfer kerja yang optimal guna mencapai target organisasi secara efektif. Studi yang dilakukan oleh Sri Irwana (2024) dan Ismail Noto Wijoyo (2024) mengungkapkan Gaya kepemimpinan dan kualitas lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang bermakna terhadap performa pegawai di wilayah Bangkala Barat dan Bekasi Barat. Hasil studi ini menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan yang efektif, ketika didukung oleh suasana kerja yang mendukung, dapat secara optimal meningkatkan produktivitas dan capaian kerja seluruh pegawai.

KESIMPULAN

"Temuan Riset 2023: Implementasi Digital Leadership 4.0 dalam Work Environment 5.0 terbukti meningkatkan Human Performance Index hingga level outstanding di Metro Komputer Bandar Lampung. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja staf, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan produktivitas perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang ideal umumnya dicirikan oleh atmosfer kerja yang nyaman, relasi interpersonal yang positif, serta dukungan sarana prasarana yang lengkap. Berdasarkan temuan ini, pengembangan berkesinambungan terhadap kualitas

kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang optimal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan capaian kinerja seluruh pegawai.

Saran

Hasil studi mengungkapkan bahwa Metro Komputer Bandar Lampung harus terus memperbaiki aspek kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja guna mempertahankan serta meningkatkan performa pegawai. Para manajer disarankan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan terbuka, termasuk memberikan arahan yang tegas sekaligus mendorong semangat kerja tim. Di sisi lain, Perusahaan perlu memastikan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong pegawai bekerja secara maksimal. Langkah-langkah seperti penyediaan sarana kerja yang lengkap, pengaturan pencahayaan serta suhu ruangan yang optimal, dan penguatan hubungan positif antarkaryawan maupun antara staf dan pimpinan dapat membantu mewujudkan hal ini. Selain itu, Inklusivitas dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat engagement dan akuntabilitas pegawai. Dengan menerapkan rekomendasi ini, perusahaan diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja pegawai, menjaga produktivitas, dan menekan angka ketidakhadiran kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rancang Rencana Indonesia. In *YUME: Journal of Management* (Vol. 8, Issue 1).
- Atikah. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA PROPETINDO DI BANDARA SOEKARNO HATTA*. 1(2).
- Darmawan. (2023). *PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI*.
- Devi Fitria wulandari. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIFORM INDONESIA DI JAKARTA*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Didin Hikmah Perkasa. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://lenteranusa.id/>
- Dwi astuti. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*

Hanipa. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA PERDANA SUKABUMI.*

Harahap & Khair. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Umum. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 248–259. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.667>

Ismail Noto Wijoyo. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 179–192. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3043>

Krisnaldy. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA.* *Jurnal Semarak*, 2(2).

Moh Khoiri, & Nurul Rahma Oktavia, 2019. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN* (Vol. 19, Issue 1).

Prabowo L. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja).* <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>

Prawira Yoga, A. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA (KASUS PADA PT WANGSA JATRA LESTARI).* 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe>

Putra et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).

Serdamayanti.(2019).*HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI.*

Siburian et al. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.*

Sri Irwana. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Bangkala Barat. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 3).

Sugiyono,(2019).*METODE PENELITIAN KUANTITATIF*

Wahyu, A. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Blitar. *Aktiva: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 62–67. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v4i2.2423>

Yuli & sopi. (2020). MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HOTEL PATRA JASA SEMARANG. *JURNAL STIE SEMARANG*, 12. <https://doi.org/10.33747>

Yuliana et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Teguh Jaya Mandiri. In *Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia* (Vol. 1, Issue 2). DOI.