

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRINKS SOLUTIONS INDONESIA JAKARTA SELATAN**

**Raisya Azzahra Asyafililha<sup>1\*</sup>, Udin Saprudin<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Corresponding author: [sarahraisyaazzahra@gmail.com](mailto:sarahraisyaazzahra@gmail.com)

### **ABSTRACT IN ENGLISH**

*The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on employee performance at PT Brinks Solutions Indonesia, this is quantitative research that is associative in nature. The population was taken from all employees of PT Brinks Solutions Indonesia, namely 68 people, sampling using a Slovin sample of 68 people. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on research results, leadership style (X1) and work environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.384 + 0.389 X1 + 0.502 X2$ . The resulting value of the coefficient of determination has an influence of 47.5% while the remainder  $(100 - 47.5\%) = 52.5\%$  while the remainder is influenced by other factors not studied. Hypothesis testing obtained a calculated F value  $> F$  table or  $(38.685 > 3.14)$ . This was also confirmed by a significance probability of  $0.00 < 0.05$ . Thus it was rejected and accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between leadership style and work environment on employee performance at PT Brinks Solutions Indonesia.*

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

### **ABSTRAK BAHASA INDONESIA**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi diambil dari seluruh karyawan PT Brinks Solutions Indonesia yaitu sebanyak 68 orang, pengambilan sampel menggunakan sampel slovin sebanyak 68 orang. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6.384 + 0.389 X1 + 0.502 X2$ . Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 47,5% sedangkan sisanya  $(100 - 47,5\%) = 52,5\%$  sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(38.685 > 3.14)$  hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian ditolak <sub>1</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia.

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

## 1. Pendahuluan

PT. Brinks Solutions Indonesia atau “Brink’s Indonesia” didirikan pada tahun 1994. dengan seiring berjalannya waktu PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan sudah berdiri selama 29 tahun lamanya. PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan merupakan *Market Leader* dalam *Total Cash Management*. Pengamanan logistik dan solusi pembayaran termasuk *cash-in-transit*, layanan ATM, layanan manajemen kas (termasuk outsourcing brankas, pemrosesan uang, dan layanan brankas cerdas) serta angkutan barang berharga internasional. Serta PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan bekerjasama meliputi lembaga keuangan, grosir, lembaga pemerintah, perhiasaan, dan operasi komersial lainnya di seluruh dunia. Jaringan operasi global kami di 53 negara melayani pelanggan di lebih dari 100 negara. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meniatkan perusahaan untuk mencapai target yang di inginkan. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Terkait dengan standar kerja yang telah ditetapkan, PT. Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan sangat membutuhkan karyawan dengan komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus dapat menciptakan situasi yang tidak akan memungkinkan karyawan untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka. gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai.

Adapun penilaian hasil survey dan tanggapan terkait Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada 30 karyawan pada saat dilakukan pra survey dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1.2**  
**Hasil data pra survey gaya kepemimpinan**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Ket
1	Apakah pemeimpin saya selalu memberikan dorongan positif untuk kemajuan karir saya	18	60%	12	30%	Baik
2	Apakah pemimpin saya memiliki sifat optimisme yang tinggi	16	53%	14	40%	Cukup Baik
3	Apakah pemimpin saya bisa mengendalikan emosinya dengan baik	17	43%	13	40%	Cukup Baik
4	Apakah pemimpin saya berperilaku adil terhadap bawahannya	11	37%	19	42%	Kurang Baik
5	Apakah pemimpin saya bisa menyesuaikan di berbagai kondisi	10	47%	20	50%	Kurang

						Baik
	Rata-Rata	14	48%	16	40%	Baik

Sumber : Hasil pra survey gaya kepemimpinan

Berdasarkan pra survey yang diatas dengan responden sebanyak 30 rersponden mengenai gaya kepemimpinan masih terdapat beberapa masalah yaitu atasan yang masih belum adil terhadap karyawannya dengan keterangan responden yang setuju dengan persentase 37% dan menjawab tidak setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 63% dengan keterangan kurang baik. Kemudian pemimpin belum bisa menyesuaikan diri di bebrapa kondisi dengan keternagan 10 responden yang menjawab setuju dengan persentase 43% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 67% dengan keterangan kurang baik.

**Tabel 1.3**  
**Data pengukuran lingkungan kerja pada**  
**PT Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan**

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Kebersihan	100%	80%	79%	75%
2	Sirkulasi Udara	100%	75%	69%	70%
3	Penerangan	100%	77%	65%	75%
4	Temperatur	100%	73%	70%	69%
5	Kebisingan	100%	71%	67%	66%
Rata-Rata		100%	75%	70%	71%
Keterangan			Cukup	Kurang Baik	Cukup

Sumber : PT. Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data lingkungan kerja pada PT. Brinks Solutions Indonesia dari tahun 2020-2022 mengalami fluktuatif. Diketahui tahun 2020 hanya mencapai 75%, tahun 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 70% dan tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu hanya mencapai 71%. Artinya, data lingkungan kerja PT. Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami permasalahan.

Berikut ini data penilaian kinerja karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan 2020-2022 :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Brinks Solutions**  
**Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2020-2022**

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	70%	75%	70%
2	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	75%	83%	80%
3	Kemampuan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	73%	85%	76%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan urutan	100%	72%	83%	75%
5	Bertanggung jawab	100%	76%	84%	74%
Rata-Rata		100%	73%	82%	75%

Sumber : PT. Brinks Solutiouns Indonesia (2020-2022)

Dilihat betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan instansi dan juga berpengaruh terhadap bawahan dalam mencapai tujuan, maka penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul.

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan”.**

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Gaya Kepemimpinan Kerja**

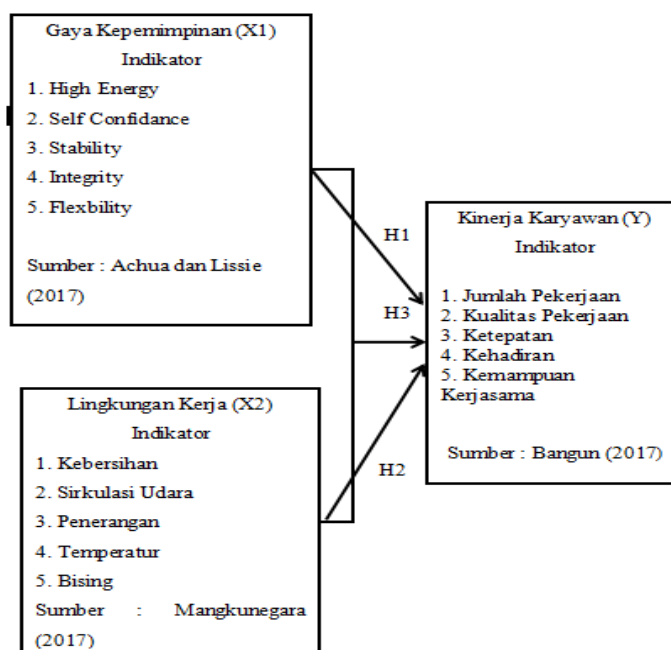
Menurut Kartono (2018:48) mengemukakan “ Gaya Kepemimpinan itu sifatnya spesifik khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus. Menurut Fahmi (2020:122) “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2013:309), “Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. menurut Ricardianto (2018:45), “Kinerja Karyawan adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi”.



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Berpikir

### Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### HIPOTESIS

H1 : Gaya Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan

H3 : Gaya Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Kemudian Menurut Sugiyono (2010:55) penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena. Penelitian ini mengulas mengenai variabel Gaya Kepemimpinan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan. Jenis data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (dokumentasi dan studi kepustakaan).

#### Prosedur Sampel

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan yang berjumlah 68 Karyawan. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel penulis menggunakan rumus sampel slovin dimana semua populasi dijadikan sampel.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan yang memadai.

**Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kerja (X1)**

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pemimpin saya menunjukkan energi tinggi dalam setiap aktivitasnya	0,780	0,238	Valid
Pemimpin saya selalu tampak bersemangat dan antusias dalam bekerja	0,840	0,238	Valid
Pemimpin saya memiliki keyakinan tinggi dalam mengambil keputusan penting	0,817	0,238	Valid
Pemimpin saya selalu percaya diri dalam menghadapi tantangan dan rintangan	0,782	0,238	Valid
Pemimpin saya tetap tenang dan stabil meskipun dalam situasi stress tinggi	0,812	0,238	Valid
Pemimpin saya menunjukkan konsistensi dalam perilaku dan keputusan yang diambil	0,796	0,238	Valid
Pemimpin saya selalu bertindak dengan jujur dan etis	0,786	0,238	Valid

Pemimpin saya memegang teguh prinsip-prinsip moral dalam setiap tindakannya	0,848	0,238	Valid
Pemimpin saya mampu dengan sitausi yang ada	0,849	0,238	Valid
Pemimpin saya terbuka terhadap ide-ide baru dan setiap mengubah rencana jika diperlukan	0,746	0,238	Valid

Sumber : Data Premier diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,239.

**Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini selalu bersih dan rapih	0,790	0,238	Valid
Tempat sampah di area kerja cukup memadai dan mudah terjangkau	0,841	0,238	Valid
Kualitas sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik, sehingga saya merasa nyaman sepanjang hari	0,890	0,238	Valid
Udara ditempat kerja selalu segar dan bersih berkat sistem ventilasi yang efektif	0,878	0,238	Valid



Penerangan di area kerja sangat baik dan cukup untuk melakukan tugas-tugas saya dengan baik	0,853	0,238	Valid
Cahaya alami yang masuk ke area kerja membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman	0,896	0,238	Valid
Suhu ditempat kerja selalu nyaman dan stabil sepanjang hari	0,878	0,238	Valid
Perusahaan menyediakan fasilitas pengatur suhu yang memadai, seperti AC dan pemanas	0,884	0,238	Valid
Tingkat kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi dan produktivitas saya	0,821	0,238	Valid
Perusahaan telah Mengambil langkah- langkah yang efektif untuk mengurangi kebisingan ditempat kerja	0,816	0,238	Valid

**Sumber : Data Premier diolah 2024**

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,239.

**Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditargetkan setiap bulannya	0,766	0,238	Valid
Produktivitas saya meningkat secara signifikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,886	0,238	Valid
Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,895	0,238	Valid
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil yang di inginkan oleh perusahaan	0,893	0,238	Valid
Saya selalu mengerjakan tugas dengan ketelitian tinggi, memastikan hasil yang dihasilkan bebas dari kesalahan	0,856	0,238	Valid
Saya merasa konsisten memenuhi tenggat waktu, memastikan proyek selesai tepat waktu tanpa mengurangi kualitas	0,908	0,238	Valid
Kehadiran saya sangat baik, dengan tingkat kehadiran 100% selama bekerja	0,852	0,238	Valid

Saya dikenal sebagai rekan kerja yang solid, selalu bekerja sama dengan baik dan berkontribusi secara positif dalam proyek tim	0,906	0,238	Valid
Saya selalu terbuka menerima masukan dan berkolaborasi dengan rekan kerja, meningkatkan sinergi tim	0,838	0,238	Valid
Saya jarang absen dan selalu datang tepat waktu, Menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya	0,808	0,238	Valid

**Sumber : Data Premier diolah 2024**

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,239.

**Tabel 4. Uji Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>h</i>	Cronbach alpha	Kesimpulan
1	Gaya kepemimpinan	0,937	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,957	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,957	0,60	Reliabel

**Sumber : Data Premier diolah 2024**

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan data kuesioner dikatakan reliabel dan baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov  
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,73260951
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,085
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber : Data Premier diolah 2024**

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat Asymp.Sig (2-tailed) sebesar  $0,067 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

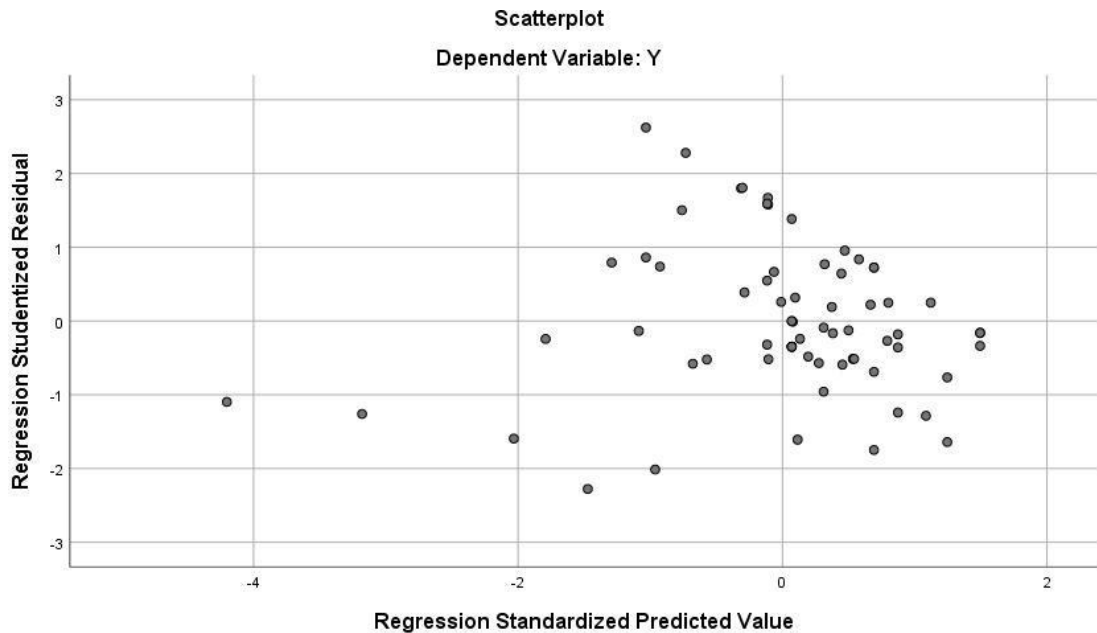
*umber : Data premier diolah 2024*

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) untuk variabel Gaya Kepe

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,384	4,301		1,484	,143		
	X1	,389	,124	,320	3,123	,003	,670	1,493
	X2	,502	,102	,505	4,934	,000	,670	1,493

a. Dependent Variable: Y

mimpinan (X1) diperoleh sebesar 1.493 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh sebesar 1.493 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinieritas.



**Gambar 2.**  
**Scatterplot Uji Heteroskedakatisitas**  
*(sumber : Data premier diolah 2024)*

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,529	5,820	2,132
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

*Sumber : Data premier diolah 2024*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin - Watson sebesar 2.132 dan berada diantara ( 1,551 - 2,460 ) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada auto kolerasi.

**Tabel 8. Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,693	4,845		2,414	,019
Gaya Kepemimpinan	,742	,119	,610	6,258	,000

(X1)					
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh X1= Gaya persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 11,693 + 0,742 X1$$

Dimana X1 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y =11,693

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,693 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,693 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,742 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,742 satuan.

**Tabel 9. Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,693	4,845		2,414	,019
	Lingkungan Kerja (X2)	,742	,119	,610	6,258	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh X1= Gaya persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 11,693 + 0,742 X2$$

Dimana X1 gaya kepemimpinan



Y = kinerja karyawan

Jika nilai X = 0 akan diperoleh Y = 11,693

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 11,693 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,693 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,742 (Positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jikalingkungan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu- satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,742 satuan.

**Tabel 10. Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Kerja (X1)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,384	4,301		1,484	,143
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,389	,124	,320	3,123	,003
	Lingkungan Kerja (X2)	,502	,102	,505	4,934	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6.384 + 0,389 X1 + 0,502 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 6.384 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 6.834
2. Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,389, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel gaya kepemimpinan, maka hal itu

meningkatkan kinerja sebesar 0,389 kali.

3. Koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X2) 0,502, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,502 kali.

**Tabel 11. Koefisien Kolerasi (X1) Terhadap (Y)**

Correlations		totalX1	totalY
totalX1	Pearson Correlation	1	,610**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
totalY	Pearson Correlation	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 atau 61% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Kuat** yaitu sebesar 61% sisa nya 39% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Tabel 12. Koefisien Kolerasi (X2) Terhadap (Y)**

Correlations			
		totalX2	totalY
totalX2	Pearson Correlation	1	,689**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
totalY	Pearson Correlation	,689**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,689 atau 68,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh **Kuat** yaitu sebesar 68,9% sisa nya 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**Tabel 13. Koefisien Kolerasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,529	5,820	,543	38,685	2	65	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Dari tabel diatas, diperoleh angka (R) Sebesar 0,737 atau 73,7% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PT Brinks Solutionns Indonesia **Kuat** dan sisanya 26,3% di pengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 14. Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,363	6,772
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1)				

**Sumber : Data Premier diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,372, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pegawai sebesar 37,2%.

**Tabel 15. Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 <sup>a</sup>	,475	,467	6,194
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)				

**Sumber : Data Premier diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,475, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pegawai sebesar 47,5%.

**Tabel 16. Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,529	5,820
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

**Sumber : Data premier diolah 2024**

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,543 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki konstribusi pengaruh sebesar 54,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 45,7 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

**Tabel 17. Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,693	4,845		2,414	,019
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,742	,119	,610	6,258	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber : Output SPSS 26**

Dari tabel diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,258 > 1.668) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan  $\alpha_1$  diterima atau variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 18. Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,942	3,528		4,235	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,684	,089	,689	7,726	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber : Output SPSS 26**

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,726 > 1.668$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan  $\alpha_2$  diterima atau variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 19. Uji F hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2620,824	2	1310,412	38,685	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2201,808	65	33,874		
	Total	4822,632	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

**Sumber : Output SPSS 26**

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $38,685 > 3,14$ . Nilai F tabel diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan  $df = (n-k)$ , maka diperoleh  $df = n-k$  ( $68-2$ ) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 11.693 + 0,742$ , koefisien korelasi sebesar 0,610 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,372 atau sebesar 37,2% sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $6.258 > 1.668$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutiouns Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Rita Anugrahi, Katalogis Vol.5 No.8, 106-116 (2019).

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 11.693 + 0,742$ , koefisien korelasi sebesar 0,689 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,475 atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau ( $7,726 > 1.668$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutiouns Indonesia. Hasil penelitian ini di dukung oleh Asis Rahman, Gunawan, dan Hasmin, Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April-Januari (2017).

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap

## Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 6,384 + 0,389 + 0,502$ , koefisien korelasi sebesar 0,737 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,543 atau sebesar 54,3% sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $38,685 > 3,14$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Brinks Solutions Indonesia. Hasil penelitian ini di dukung oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe- oed Hakam, Jurnal administrasi bisnis Vol.6 No.1 (2013).

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penulis menyadari dalam penelitian yang penulis lakukan masih memiliki berbagai kekurangan karena adanya keterbatasan yang penulis temukan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari dua variabel independen, yaitu beban Kerja dan Rekrutmen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Di samping itu masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan seperti disiplin kerja, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
2. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai alat utama. Hal ini memungkinkan data yang dikumpulkan bersifat subyektif. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan cara berpikir, prasangka, dan pemahaman setiap responden yang secara langsung mempengaruhi kualitas jawaban pada kuesioner yang diberikan.

## 6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 yang menghasilkan nilai t hitung  $>$  t table ( $6,258 > 1,668$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,005$ ).
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 yang menghasilkan nilai t hitung  $>$  t table ( $7,726 > 1,668$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Brinks Solutions Indonesia Jakarta Selatan. Di tunjukan oleh F hitung  $>$  F tabel ( $38,685 > 3,14$ ), ( $0,000 < \alpha=0,05$ ).

## Daftar Pustaka

- Artana, I Wayan Arta .2012, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort dan Spa. Jurnal manajemen, strategis bisnis, dan kewirausahaan, Vol. 2, No.1.
- Analysis of the effect of leadership style on staff retention in select private hospital in kampala district, uganda. Vol. 8. No.9 ISSN 2222-1. martin onsiro ronald, tofu lubega aisha dan martin j babu (2016).



Edy krisyanto 2015. penmgaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap yurnover intention karyawan PT Garuda Karya Mandiri. Jurnal ilmiah manajemen ISSN 2356-2005.

Haming Murdifin, & NurnajamuddinMahfud . (2014). Manajemen Produksi Modern, Operasi Manufaktur dan Jasa, Buku Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu S.P;. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Sedarmayanti. (2017). lingkungan kerja. Bandung : Refika Aditama Hery.(2018). pengantar manajemen. Jakarta : PT Grasindo

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta