

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya)

Adziza Lihyan Amien¹, Deden Mulyana², Ade Komaludin³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen UNSIL

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, yaitu berjumlah 140 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik path analisis dengan pengujian menggunakan Uji T dan Uji F. Hasil analisis secara parsial dan bersama-sama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan adanya perubahan yang jauh lebih baik dalam hal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan secara lebih optimal.

Keywords: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi, kinerja karyawan

Copyright (c) 2023 Adziza Lihyan Amien

✉ Corresponding author :

Email Address : a.lihyanamien@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dibentuknya organisasi adalah untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Efisiensi dan efektivitas organisasi bisa diukur salah satunya dengan kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Pada saat ini, setiap organisasi atau lembaga instansi dituntut untuk mampu melakukan perubahan. Perubahan tentu saja tidak terlepas dari inovasi dan kreativitas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya budaya yang inovatif, lingkungan kerja yang memadai dan kondusif, peran dari pemimpin, serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. (Maryati, 2021: 1). Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Salah satu indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Menurut Nawawi (2001 :37) sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang berkerja dan berfungsi sebagai aset organisasi / perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Kondisi saat ini yang masih dalam kondisi new normal dari pandemi Covid 19, sangat memengaruhi berbagai aspek dalam suatu perusahaan ataupun organisasi salah satunya di bidang pendidikan, sehingga dengan kondisi pandemi maka sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya harus mampu mengikuti aturan-aturan baru yang di berlakukan pemerintah seperti adanya pembatasan aktifitas di tempat kerja khususnya di bidang

pendidikan, yang secara langsung mengubah sistem yang biasanya bertemu secara langsung di gantikan menjadi bertemu secara digital. Perubahan sistem yang berubah ini tentu harus didukung oleh berbagai faktor seperti dari pemimpinnya, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologinya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dan aturan yang sedang di berlakukan pun tidak di langgar. SMK Bhakti Kencana merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Kesehatan dibawah naungan Yayasan Adhi Guna Kencana yang berlokasi di Bandung yang perkembangannya dari awal berdiri sangat maju pesat, dengan didukung sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas juga ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai bidang dan dukungan - dukungan dari berbagai instansi yang tidak hanya berorientasi pada bidang kesehatan. SMK Bhakti Kencana Kini sudah tersebar di Indonesia. Pada perkembangannya SMK Bhakti Kencana yang pada awalnya hanya berjurusan kesehatan kini sudah mulai merambah ke jurusan yang lain seperti di bidang Teknologi dan Pariwisata. SMK Bhakti Kencana juga sudah ada di Kota dan Kabupaten Kota Tasikmalaya, seperti di Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Ir. H Juanda No 2 juga di kabupaten Tasikmalaya yang berlokasi di Sukaraja dan Ciawi. Selain SMK yayasan Adhi Guna Kencana juga memiliki Universitas yang berlokasi di Bandung yakni Universitas Bhakti Kencana juga beberapa cabangnya. Kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya sebelum adanya peraturan yang menyatakan adanya pembelajaran di laksanakan secara jarak jauh berlangsung secara kondusif, akan tetapi dengan adanya kondisi pandemi dan pembelajaran yang dilaksanakan tidak secara tatap muka membuat kinerja karyawan mulai menurun, seperti dengan adanya kesulitan yang dialami oleh karyawan terutama dalam hal pemanfaatan teknologi dan kondisi lingkungan kerja sehingga dibutuhkan peran dari kepala sekolah untuk mengatasi perubahan yang dilakukan. Perubahan kegiatan di dunia pendidikan khususnya dalam hal kehadiran, baik kehadiran karyawan serta peserta didik maka mengubah aktivitas yang terjadi di SMK Bhakti Kencana dengan dilakukannya kegiatan Work From Home (WFH) dan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ), tentu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan jika tidak adanya peran dari pemimpin dan lingkungan kerja terhadap pemanfaatan teknologi yang ada untuk menunjang kegiatan seperti biasanya meskipun kondisinya berbeda sehingga tujuan dari organisasi akan tetap tercapai. Adapun beberapa faktor yang sangat mempengaruhi diantaranya faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi. Kondisi new normal dari pandemi covid 19 yang terjadi saat ini tentunya sangat mempengaruhi terhadap berbagai hal tidak terkecuali dalam hal kinerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan" Penelitian dilakukan pada SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemimpin merupakan salah satu sosok yang sangat mempengaruhi dalam suatu organisasi yang akan menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja dari karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan aktivitas yang mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam suatu organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para pekerja agar mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Daulay, dkk. 2017: 159).

Menurut Kartono (Lisa Paramita, 2017: 6170) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2. Kemampuan Memotivasi

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

3. Kemampuan Komunikasi

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

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun kelompok.

Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti 2011 (Maryati, 2021: 23-26), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Menurut Sedarmayanti (Pangarso dan Ramadhyanti, 2015: 176), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain: hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Pemanfaatan Teknologi

Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa teknologi informasi dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Pentingnya kinerja karyawan membuat organisasi dengan selektif mencari sumberdaya manusia yang berkompeten tinggi dan mempunyai kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang semakin kompleks. Salah satu faktor utama yang berpengaruh pada kinerja organisasi adalah teknologi informasi yang semakin lama semakin maju. Untuk mencapai hasil yang maksimal, organisasi harus dapat memaksimalkan kinerja dalam segala aspek, tidak terkecuali dalam pengadaan teknologi informasi yang sudah terbukti jauh lebih efektif dalam pengerjaannya (Tjahyadi Putra Budhi, 2018: 117).

Menurut Jogiyanto konstruk kemudahan penggunaan persepsian (Perceived ease of use) ini juga suatu kepercayaan (belief) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya. Konstruk kemudahan penggunaan persepsian (Perceived ease of use) juga dibentuk dari banyak indikator. Menurut Davis juga menggunakan 6 buah indikator untuk membentuk konstruk tersebut yaitu:

- a. Mudah dipelajari
- b. Terkedali
- c. Jelas dan dapat dimengerti
- d. Fleksibel
- e. Menjadi terampil
- f. Mudah untuk digunakan

Kinerja Karyawan

Menurut Dina Nurhayati (2008: 7) kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut .

Kinerja adalah suatu konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan jasa tertentu dari seseorang tenaga kerja. Untuk mengukur kinerja karyawan, menurut mangkunegara (Maryati Tri, 2021: 15-16) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri - ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2016 :2).

Objek penelitian

Penulis melakukan penelitian di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, yaitu SMK Bhakti Kencana Kota Tasikmalaya, SMK Bhakti Kencana Ciawi dan SMK Bhakti Kencana Sukaraja. Dengan objek penelitian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi dan kinerja karyawan.

Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi dan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan.

Alat Pengumpulan Data

Data yang diperlukan diperoleh dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala ordinal, menurut Sugiyono (2017:7) adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa suatu nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur dengan instrument pengukur dalam bentuk angket atau kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe rating scale.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini pengujian instrumen menggunakan uji validitas untuk mengetahui tingkat ketepatan alat terhadap suatu gejala, dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kestabilan alat ukur dalam mengukur suatu gejala..

Dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis jalur atau Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen)(Riduwan dan Kuncoro, 2008). Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur juga untuk menganalisis pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

Untuk pengujian hipotesis dilakukan Uji T(Uji Parsial) untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Juga Uji F (Uji Simultan) untuk melihat ada tidaknya pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten tasikmalaya

Berdasarkan perhitungan bahwa besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.161604, artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 16%, sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah sebesar 0.093719064, artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah sebesar 9.3%. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi adalah sebesar 0.04343007, artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi yaitu sebesar 4.3 %. Dengan demikian, total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.298753134 atau 30%.

Pengujian secara parsial antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS Versi 26 didapat hasil perhitungan bahwa thitung sebesar 5.748, dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka nilai ttabel sebesar 1.655. maka $5.748 > 1.655$ atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$, artinya, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten tasikmalaya

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.111556, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 11%, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.093719064, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan adalah sebesar 9.3%. pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi adalah sebesar 0.04067118, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pemanfaatan teknologi yaitu sebesar 4.06 %. Dengan demikian, total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.245946244 atau 25%.

Pengujian secara parsial anatar lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficints (terlampir). Hipotesa dapat diterima jika thitung $>$ ttabel atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung sebesar 4.528, dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka nilai ttabel sebesar 1.655. maka $4.528 > 1.655$ atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$, artinya, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pemanfaatan teknologi secara parsial terhadap kinerja karyawan SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten tasikmalaya

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0.042025, artinya pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 4.2%, sedangkan pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.04343007, artinya pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah sebesar 4.3%. pengaruh tidak langsung pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah sebesar 0.04067118, artinya pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yaitu sebesar 4.06 %. Dengan demikian, total pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.12612625 atau 13%.

Pengujian secara parsial antara pemanfaatan teknologi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficints (terlampir). Hipotesa dapat diterima jika thitung $>$ ttabel atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung sebesar 3.300, dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka nilai ttabel sebesar 1.655. maka $3.300 > 1.655$ atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$, artinya, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi secara simultan terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi sama dengan nilai koefisien (R^2) pada tabel model summary output SPSS (data terlampir) atau dapat dilihat pada Tabel 4.15 nilai koefisien determinasi tersebut diketahui 0,670. Dari nilai koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67%. Sehingga pengaruh nilai variabel kinerja yang tidak dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi (dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti) adalah sebesar 33%. Hal ini

diperkuat dengan nilai koefisien residu sebesar $\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1-0,670} = 0,574$ yang mengidentifikasi adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur, maka dapat terlihat pengaruh yang paling mendominasi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 16%. Dengan pengaruh total gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30%. Sedangkan pemanfaatan teknologi memberikan pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 4.2%, dengan pengaruh total pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan sebesar 12%.

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat dari tabel ANOVA (Terlampir). Hipotesa dapat diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig(0,000) \leq \alpha (0,05)$. Dari perhitungan diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 92,911 dengan taraf signifikan 5% maka nilai F_{tabel} sebesar 2,67. maka $92,911 > 2,67$ atau $sig(0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemanfaatan teknologi dan kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya berada pada klasifikasi kategori baik
2. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi berpengaruh secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan di SMK Bhakti Kencana Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, artinya bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi :

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryati, Tri . (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. UMY Press.
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pangarso, Astadi. & Ramadhyanti, Vidi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap (Studi Kasus Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung). Bandung: Universitas Telkom.
- Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Ejournal Administrasi Negara, Volume 5 Nomor 3, 2017 : 6168-6182
- Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta