

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar

M. Chairul Anshar¹, Surya Kelana Basri², H. Umar³, M. Nur Ahkwal⁴

^{1,2,3,4} STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kemudian dilanjutkan dengan analisis linear berganda, yang kemudian dilanjutkan dengan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t dan uji F. Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ($7,437 > 3,15$) pada taraf nyata 5%. Hasil uji-t terhadap variabel kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,015 > 1,670$). Sementara variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,150 > 1,670$) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.*

Copyright (c) 2024 Jibril and Karim

✉ Corresponding author :

Email Address : chairul@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga sebagai salah satu kunci yang sangat menentukan perkembangan dalam perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang akan dipekerjakan di dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Faktor lain yang diindikasikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di perusahaan.

Adapun rumusan masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar? Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat dan empiris yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar.

Secara harfiah kepemimpinan berasal dari kata pimpin, kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dalam Fahmi (2017:122) "kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan". Menurut Terry dalam Sutrisno (2019:214) "kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama". Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Sedarmayanti (2017:2) menyatakan "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Afandi (2018:66) "sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan yang dilakukan. Mangkunegara dalam Rahmat (2017:123) mengartikan "kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun nonfisik (mental atau nonmental)". Sedangkan menurut Moeherton dalam Rahmat (2017:123) "kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi".

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan eksplanatori, yakni suatu pendekatan penelitian dengan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. Analisis statistik yang digunakan adalah : (1) Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

(2) Analisis Koefisien Korelasi (r). Untuk dapat menghitung koefisien korelasi pearson digunakan formulasi sebagai dengan program *SPSS 25 for Windows*. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya variabel disebut dengan nilai signifikan seperti yang kemudian dapat dilihat pada tabel 1. Berikut tabel pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r):

Tabel 1 : Pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r)

NO	Interval (%)	Kriteria
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

(3) Koefisien Determinasi (r²). Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kedua variabel dengan formulasi yang akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*. (4) Uji Simultan (Uji F). Bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk. Cabang Makassar secara simultan, setelah menghitung nilai F dengan menggunakan program *SPSS 25 for Windows*. (5) Uji t. Uji t adalah sesuatu yang dapat di ukur dengan kasat mata. Uji t untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk. Cabang Makassar, dan dilakukan perbandingan antara thitung dengan t tabel dengan taraf nyata 0.05 atau 5%. (6) Uji Hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data-data, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor untuk mengetahui nilai dari dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2018:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 2: Hasil analisis regresi berganda

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,700	7,219		2,313	,024
Kepemimpinan	,352	,167	,264	2,105	,040
Lingkungan Kerja	,224	,104	,270	2,150	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Dari perhitungan oleh data, melalui program SPSS 25 maka didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel x dan y adalah: $Y = 16,700 + 0,352X_1 + 0,224X_2$

- a. Persamaan regresi yang dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut :
- b. Konstanta sebesar 16,700, artinya jika variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 34,891.
- c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,352 artinya jika nilai konstanta dan X2 adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,352, artinya jika kepemimpinan seorang pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,224, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,244 atau 24,4% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

1. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂,...X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) yakni sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Analisis Korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,199	,172	2,37646

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Hasil analisis

yang telah di uji dalam program SPSS 25 pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,446 atau 44,6% yang berarti dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Hasil analisis pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,172 atau 17,2% yang berarti masuk pada kriteria lemah. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat adalah sebesar 17,2% atau dengan kriteria lemah dan sisanya 82,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

3. Interpretasi analisis korelasi *bivariate pearson*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan *SPSS 25 for windows*, maka disajikan hasil analisis korelasi sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil pengolahan data dengan pengolahan *SPSS 25 (bivariate pearson)*

Correlations				
		Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,391**	,370**
	Sig. (2-tailed)		,020	,003
	N	63	63	63
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,391**	1	,373**
	Sig. (2-tailed)	,002		,003
	N	63	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,370**	,373**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	
	N	63	63	63

*. Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data dari *SPSS 25*

4. Uji Simultan (Uji-f)

Uji F digunakan untuk membandingkan signifikan nilai F hitung > F tabel, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung > F tabel, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat F tabel = (k;n-k), $F(2;46-2) = F(2;44) = 3,21$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	84,003	2	42,002	7,437	,001 ^b
Residual	338,854	60	5,648		
Total	422,857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 7,437 dengan nilai F tabel adalah 3,15 sehingga F hitung > F tabel atau $7,437 > 3,15$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan apabila t hitung > t tabel atau nilai signifikan t hitung < t tabel, maka kepemimpinan atau lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil analisis uji t :

Tabel 6 : Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,700	7,219		2,313	,024
	Kepemimpinan	,352	,167	,264	2,105	,040
	Lingkungan Kerja	,224	,104	,270	2,150	,036

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai t tabel = $df(n-k-1) = t(0,05; 63-2-1) = (0,05;60) = 1,670$. Berarti nilai uji t hitung > t tabel ($2,015 > 1,670$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikan untuk lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai t tabel = $df(n-k-1) = df(63-2-1) = (0,05;60) = 1,670$. Berarti nilai uji t hitung > t tabel ($2,150 > 1,670$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.

Pembahasan digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

1. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung > F tabel ($7,437 > 3,15$) dengan Sig f $0,001 < 0,05$, dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). kinerja sangatlah

penting bagi sebuah perusahaan jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini sejalan dengan penelitian Adib Rahadian Fahdy (2018), dengan kedua faktor tersebut yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($2,105 > 2,000$) dan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam memengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan. Sutrisno (2019:214) "kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama". Sehingga dapat dipahami bahwa semakin baik cara kepemimpinan suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($2,150 > 1,670$) dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, dengan demikian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017:2) dan penelitian Adib Rahadian Fahdy (2018) menyatakan "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

SIMPULAN

Hasil dari pengaruh kepemimpinan berdasarkan tanggapan responden dimana 92,03% atau 45 responden memberikan jawaban terbanyak pada kategori sangat baik, dan hasil dari pengaruh lingkungan kerja berdasarkan tanggapan responden dimana 84,66% atau 30 responden memberikan jawaban terbanyak sangat baik, sedangkan hasil dari kinerja berdasarkan tanggapan responden dimana 84,76% atau 39 responden menjawab sangat baik. Hasil perhitungan melalui analisis menggunakan statistik, dan diperoleh hasil (r) 0,446 yang berarti hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki tingkat positif dan signifikan. Selanjutnya diperoleh hasil determinasi yaitu 17,2% dan sisanya sebesar 82,8% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis F hitung $>$ F tabel ($7,437 > 3,15$) dengan Sig F $0,001 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar t hitung $>$ t tabel ($2,015 > 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar t hitung $>$ t tabel ($2,150 > 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Makassar.

Referensi :

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Konsep dan Indikator. Edisi pertama: Zanata Publishing. Yogyakarta.
- Aghasta Dewa Alfrizo, 2015. *Teori Organisasi Umum 2*. Edisi pertama: Gunadarma. Depok.
- Aryono Arief Isnaini, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 6 dengan Variabel Motivasi sebagai intervening*: Skripsi. Yogyakarta.
- Burhanuddin Yusuf, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan dan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Busro Muhammad, 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia*: Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Edisi kedua: Alfabeta. Bandung.
- Fahdy Rahadian Adib, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Perkebunan Nusantara VIII. Bandung.
- Fahmi Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Edisi keempat: Alfabeta. Bandung.
- Faida Eka Wilda, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi pertama: Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Fajrin, Istiqomah, Qodriani dan Susilo, Heru, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening*: Studi Kasus Pabrik Gula kebun Agung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61, No. 4:117-124.
- Hamali Arif Yusuf, 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga: PT. Buku Seru. Bandung.
- Handoko Hani, 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua: BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hapsari Indi, Khasanah, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. di Majegan Garmen. Skripsi: Klaten.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir Dr, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi kelima: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Mahmudi, 2016. *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Edisi pertama: Unit Penerbit dan Percetakan. Yogyakarta.
- Muliyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Edisi Kedua: In Media. Jakarta.
- Priansa, Juni Donni, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Edisi Pertama: Alfabeta. Bandung.
- Rahmat, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama: Penerbit PT Umitoho Ukhuwah Grafika. Makassar.
- Saputra Rizki, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Ekonomi Islam Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon*: Skripsi. Kabupaten Pesarawan.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian P Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Siswanti, Yuni, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Bank*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4, No. 1: 110-117. Lampung.
- Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Ayu Nunung, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi Pertama: CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua: Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh: Prenada media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi kedua: PT. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta.
- Tristania Meria, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. di PT. Insansandang Internusa Rancaekek: Skripsi. Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.