

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DESK COLLECTION PADA PT SWAKARYA INSAN  
MANDIRI SEMARANG**



**SKRIPSI**

**Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**

**Disusun Oleh**

**Meiyun PujiHastuti**

**12201179**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BANK BPD JAWA TENGAH**

**2023**

## 1. Pendahuluan

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan semakin ketat di era globalisasi dengan perubahan aturan yang sering berubah-ubah setiap perusahaan perlu memiliki kemampuan tambahan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk memenuhi tujuan dalam perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan efektif, sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik dalam kepentingan individu maupun perusahaan. Perusahaan mampu bertahan dan bersaing tidak hanya cukup dengan menguasai teknologi saja tetapi harus handal dalam mengelola sumber daya manusianya, sehingga antara teknologi dan sumber daya manusia dapat berjalan seimbang dan mencapai tujuan yang akan dicapai (Ekshan, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian prestasi kerja yang bagus dilakukan oleh karyawan secara kuantitas maupun kualitas untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020). Kinerja karyawan sangat berharga karena sebagai dukungan strategi jangka panjang yang digunakan sebagai standart bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kepada karyawan. Dari hasil kinerja karyawan dapat dijadikan tolok ukur perusahaan untuk menilai dan mengontrol karyawan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standart perusahaan yang diterapkan, dan pihak perusahaan harus mengoptimalkan dan upaya mendorong karyawan agar menciptakan inovasi baru untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Sehingga dengan begitu perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama. Hal ini dapat dilihat bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Penelitian ini, dalam melakukan observasi di lingkungan karyawan deskcollection pada PT Swakarya Insan Mandiri cabang Semarang, yang berlangsung bagian jasa konsultan yang menyiapkan konsultasi manajemen perusahaan, teknologi sekaligus outsourcing jasa. Perusahaan ini menjadikan penyelesaian jalan keluar beserta komitmen bagi mempersiapkan perekrutan pekerja untuk sekelompok individu untuk memperluas jaringan, satu diantaranya berlangsung divisi *desk collection*. PT Swakarya Insan Mandiri Semarang merupakan manajemen jasa yang terus berkembang dan mempunyai komitmen ingin menjadi mencari jalan keluar serta memberikan pelayanan terbaik kepada semua konsumen serta kepada beberapa *client* yang sudah ditangani. Tujuannya menyampaikan kemudahan yang bagus serta mampu mencapai sasaran tentunya dengan ketentuan yang telah disepakati, pimpinan perusahaan harus memperhatikan tiap pegawai, agar sanggup menyerahkan performa kinerja sebanyak-banyaknya untuk instansi.

Dalam usaha menciptakan hasil *performance* pegawai yang mengoptimalkan pada divisi deskcollection cabang semarang beberapa ada ditemukan besar hambatan yang dijumpai dalam keseharian, akhirnya susah guna memperoleh dampak tanggungan secara maksimal dalam mencapai target *SLA Client* serta bisa dibagikan akan memperoleh rencana organisasi. Maka bisa menunjukkan dari belum maksimalnya *performance* karyawan didapati hasil dari closingan clipan finance pada tahun 2021-2022, sehingga bisa menyaksikan bagan yang terpapar di bawah ini :

Tabel 1. Performe Closingan Bagian Clipan Finance

No	Bulan	SLA Client	Capaian Indeks Kinerja	
		Target	2021	2022
1	Januari	100%	99%	92%
2	Februari	100%	97%	91%
3	Maret	100%	100%	94%
4	April	100%	99%	86%
5	Mei	100%	97%	88%
6	Juni	100%	92%	93%
7	Juli	100%	88%	95%
8	Agustus	100%	89%	94%
9	September	100%	89%	88%
10	Oktober	100%	88%	89%
11	November	100%	92%	90%
12	Desember	100%	93%	91%

Sumber : PT Swakarya Insan Mandiri Semarang, 2023

Bagan yang sudah dipaparkan memperlihatkan adanya performe kinerja diperoleh karyawan PT Swakarya Insan Mandiri Semarang selama tahun 2021-2022 sementara masih belum mencapai target closingan SLA yang diberikan *client*. Setelah pemaparan bagan diatas bisa dilihat pada penilaian kinerja SLA (*Service Level Agreement*) yang diberikan oleh *client*, tabel diatas menunjukkan bahwa performe karyawan adanya naik turunnya kinerja karyawan. Pada bulan januari 2021 capaian indeks kinerja mencapai 99% dari target awal 100% namun di januari 2022 capaian indeks kinerja menurun mencapai 92% dari target awal 100%. Sementara itu dibulan february 2021 capaian indeks kinerja mencapai 97% dan dibulan february 2022 hanya mencapai 91% dari target awal 100%. Diakhir tahun menunjukkan bahwa bulan november 2021 capaian indeks kinerja mencapai 92% sedangkan dibulan November 2022 hanya mancapai 90%. Namun dibulan desember 2021 mencapai 93% dan desember 2022 capaian indeks kinerja mencapai 91% dari target awal 100%. Dengan demikian dari capaian indeks kinerja selama periode tahun 2021-2022 menunjukkan bahwa terjadinya penurunan dalam bekerja. Hasil closingan yang diharapkan oleh pemimpin dan client masih belum maksimal. Adanya fenomena atas penurunan performe kinerja tersebut dapat saja disebabkan karena sistem kepemimpinan serta menciptakan para pegawai mempunyai opini tersendiri serta lingkungan kerja kurang karena interaksi dengan karyawan kurang baik.

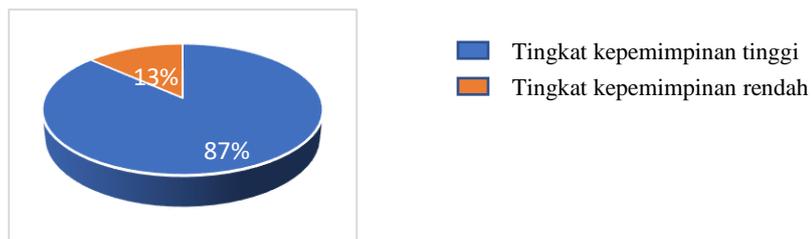
Salah satu penyebab faktor penurunan kinerja pegawai merupakan kepemimpinan. Seorang leadership wajib sanggup mewujudkan interaksi pribadi bagus dengan pegawai, serta sanggup menghargai, saling dapat dipercaya, saling menolong dan rasa mempersatukan mampu keluar agar bisa kolaborasi dalam mewujudkan misi yang diinginkan. Seorang pemimpin patut mampu berfikir dengan memakai sistem dan disusun dengan aturan, mempunyai kemampuan untuk merencanakan rancangan seperti agenda yang sudah disusun sebelumnya. Pola kepemimpinan belum memiliki kompeten

yang kuat pasti dapat terhambat aktivitas operasional perusahaan dan kebalikannya jika pemimpin yang ketat mendesak prosedur pegawai serta aktivitas dalam mendapatkan arah (Muafi, 2019).

Namun lingkungan kerja mempunyai beban berguna demi memperluas prestasi karyawan melalui lingkungan yang menunjukkan kondisi sekitar maupun lingkungan yang berhubungan dengan manusia seperti mewujudkan keadaan kondusif, kondisi sekitar tenang dan damai mengharuskan para pekerja mengerjakan tanggung jawabnya dengan maksimal. Lingkungan kerja bisa menghasut pada dasarnya pekerja melaksanakan aktivitas pekerjaan, serta dapat menimbulkan dampak positif besar bagi keadaan sekitar apabila merasa menyenangkan sangat mempengaruhi aktivitas pada menhandel beban berguna meningkatkan hasil performe kinerja karyawan (Sari *et.al.*, 2020).

Untuk mengetahui peran sumber daya manusia, peneliti telah melakukan pra-survey terhadap karyawan desk collection PT Swakarya Insan Mandiri Semarang. Pra-survey dilakukan menggunakan kuesioner dengan mengambil sampel responden sejumlah 15 orang dan dapat dilihat pada diagram berikut ini:

### Tingkat Kepemimpinan di PT Swakarya Insan Mandiri Semarang

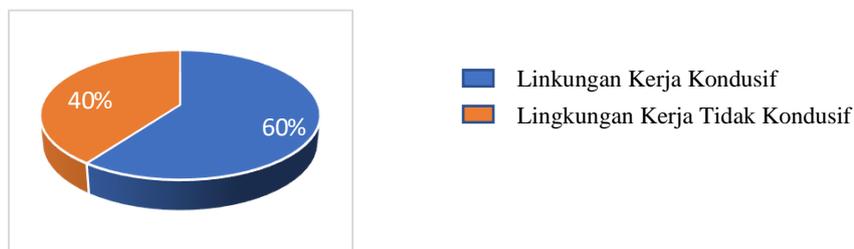


Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survey, 2023

Gambar 1.1 Pra-Survey Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan diagram diatas menampilkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepemimpinan tinggi sebesar 87% atau sejumlah 13 orang sedangkan tingkat kepemimpinan rendah sebesar 13% atau sejumlah 2 orang.

### Kondisi Lingkungan Kerja di PT Swakarya Insan Mandiri Semarang



Sumber : Hasil olah Data Pra-Survey, 2023

Gambar 1.2 Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan diagram yang ditampilkan tentang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja kondusif sebesar 60% atau sejumlah 9 orang sedangkan sisanya sebesar 40% atau sejumlah 6 orang merasa kondisi lingkungan kerja tidak kondusif.

Menurut penemuan penelitian terdahulu, ditemukan riset gap meliputi dibawah ini :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mutmainnah, Anwar Ramli, & Zainal Ruma (2022)	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Sri Sulistyowati, Pompong B. Setiadi, & Sri Rahayu (2022)	Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai	menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Dyah Retno Ayu Pramita, Djawoto, & Hendri Soekotjo (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai administratif	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Asmini, Umar, & Zulfahmi (2022)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Iacokkong berkah kabupaten soppeng	menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Rangkuman Beberapa Jurnal 2023

Berlandaskan fenomena masalah serta riset gap yang sudah dipaparkan, sehingga perumusan masalah pada penelitian ini, bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian adalah: (i) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (ii) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Kepemimpinan

Menurut Sagala (2018) mengutarakan bahwasanya leadership adalah serangkaian kesanggupan dan mempunyai kepribadian dalam diri memimpin orang lain semacam kewibawaan, keahlian, ilmu, dan kompetensi berguna mewujudkan sebagai menyakinkan bawahannya yang dipimpinnya agar mau kolaborasi serta bisa menjalankan komitmen yang dilaksanakan dengan bahwa tidak adanya paksaan dari atasan. Selain itu menurut Emron (2018) kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diberikan agar mencapai tujuan-tujuan tertentu.

## **2.2.Lingkungan Kerja**

Pandangan dari Fachrezi & Khair (2020) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan semangat kerja menjadi lebih maksimal. Menurut pendapat dari Latif *et al.*, (2022) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi dari segi keadaan dan segi jiwa pegawai jika lingkungan mendukung aktivitas sehari-hari maka tenaga kerja mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan senang tanpa harus ada paksaan dan membuat hasil output performa karyawan tinggi.

## **2.3.Kinerja Karyawan**

Menurut Tasya dan Mahir (2021) menyatakan sebenarnya kinerja merupakan perolehan hasil output performa karyawan dapat sanggup untuk dicapai atas individu atau sekelompok team dalam disebuah instansi dengan beserta kekuasaan serta kewajiban setiap dalam usaha penciptaan target organisasi seperti tidak sah, tidak pelanggaran hukum serta berbeda pendapat dengan akhlak serta tata krama. Sementara itu ahli Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan merupakan tanggung jawab yang diselesaikan secara aktual oleh seseorang atau individu bertujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

## **2.4.Hipotesis Penelitian**

Hipotesis ialah pernyataan ringkas yang dirangkum dan ahli terdahulunya yang menyampaikan tanggapan dahulu oleh tindakan menyatakan yang dianalisis. Hipotesis bukan hadir dengan demikian, hipotesis wajib menginterpretasikan dengan disokong atas sumber rekomendasi atau konsep semenjak penelitian terlebih dahulu, bersumber hal tercantum peneliti menyajikan hipotesis berikut dibawah ini:

### **2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dewi & Mashar (2019), kepemimpinan yakni keterampilan perseorangan dalam rangkaian tindakan mendorong bawahannya atau kelompok pada disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian hasil output target secara seksama. Dapat ditemukan sebetulnya peristiwa mampu ditimbulkan atas kinerja karyawan ialah kepemimpinan.

Pandangan dari ahli Andriana & Liana (2022) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain menurut dari peneliti Ismail *et al.*, (2023) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian seiringan oleh dilakukan Priyasmimana *et al.*, (2023) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kepemimpinan yang diterapkan bertambah tinggi kemudian bertambah pula tinggi juga kinerja karyawan yang dicapai, berbanding balik apabila kepemimpinan tidak bagus kemudian kinerja karyawan yang dihasilkan belum sesuai.

*H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

### **2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ekawati (2022), Lingkungan kerja yaitu keberadaan seputaran pegawai saat mengerjakan tanggungjawab dimana memiliki berimbang kepada pekerja karena mempunyai peran yang bermanfaat untuk membereskan kewajibannya dengan harapan

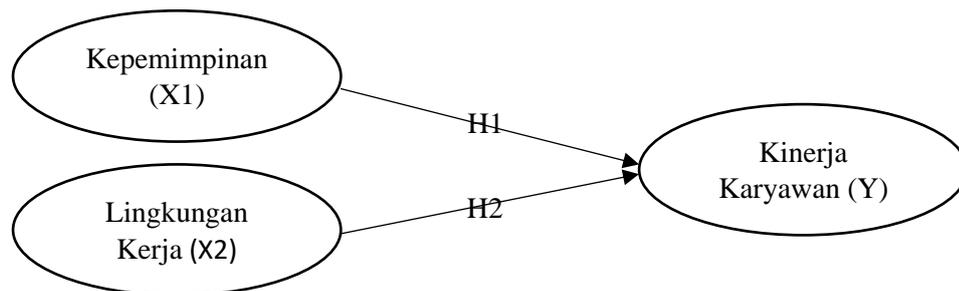
hasil yang sudah ditentukan. Dengan begitu bahwa keadaan lingkungan kerja yang nyaman maka memprovokasi pekerja dalam semangat menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Menurut pandangan peneliti yang sudah dijalankan Oktarendah & Putri (2023) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pandangan peneliti menyatakan Saputra & Fernos (2023) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Guna memperkuat, peneliti ini sejalan yang dikerjakan oleh Rahmadani & Sampeliling (2023) memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika keadaan lingkungan kerja nyaman dan tenang akan menghasilkan output kinerja karyawan yang memuaskan, apabila karyawan merasa kurang nyaman dengan keadaan lingkungan kerja sekitar maka output yang dihasilkan dari performe kinerja karyawan akan turun.

*H2 : diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

## 2.5. Kerangka Model Penelitian

Bersumber pada perumusan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya hingga kerangka model pada penelitian ini dapat digambarkan dibawah ini :



*Gambar 1.3 kerangka konsep penelitian*

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Jenis Penelitian

Bertujuan menjelaskan jawaban permasalahan yang sedang diteliti, peneliti memakai metode penelitian berjenis kuantitatif. Kuantitatif Sugiyono (2019) menyatakan penelitian beserta landasan positivisme yang dimaksud memeriksa sampel yang telah dapat ditentukan. penjabaran analisis dalam kuantitatif bersifat informasi atas harapan guna menjelaskan serta mengevaluasi hipotesis pada hakikatnya telah diputuskan.

### 3.2. Populasi

Kelompok berdasarkan Sugiyono (2019), populasi merupakan suatu yang mencakup semua objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu sehingga peneliti akan menentukan dan diambil kesimpulannya. Populasi adalah seluruh karyawan bagian Desk Collection pada PT Swakarya Insan Mandiri Cabang Semarang sebanyak 250 orang.

### 3.3.Sampel

Pendapat Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari populasi terdiri dari jumlah dan karakteristik yang diambil. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini dengan mengambil besarnya sampel yang dapat dilakukan secara statistik. Sampel pada penelitian ini memakai Rumus Slovin, karena banyaknya sekelompok individu telah ditemukan sudah tentu jelas. Rumus Slovin yakni bisa dilihat dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Total Sampel

N = Total Populasi

e = Batas kesalahan maksimal sampel (10%).

Bersumber rumus yang telah diterangkan, sehingga berjumlah besar sampel yang diaplikasikan dalam penulisan ini mampu diperhitungan contohnya pada perhitungan rumus ini :

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{250}{3,5} = 71,42$$

Berdasarkan rumus slovin yang didapatkan hasilnya sejumlah 71,42 dibulatkan menjadi 72, jadi peneliti mengambil sampel sebanyak 72 responden. Jadi memastikan bagian untuk hendak diperlukan analisis dalam riset, peneliti memerlukan metode pengumpulan sampel menggunakan accidental sampling yaitu sistem pemilihan responden berlandaskan bertepatan saat ketemu, dengan itu siapa pun dengan demikian secara bersamaan berjumpa dengan periset sanggup dipergunakan menjadi sampel, kemudian diamati populasi adapun berpapasan didapatkan sepakat sementara kualifikasi serta dapat memwujudkan yang dipilih bagi penulis.

### 3.4.Variable Penelitian

Berlandaskan ringkasan masalah penelitian, sehingga variabel didalam penelitian ini mampu meninjau penjelasan dibawah ini berikut pemaparannya :

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diberikan agar mencapai tujuan-tujuan tertentu.  (Emron, 2018)	1. Memiliki strategi yang jelas 2. Kepedulian 3. Merangsang anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan  (Emron, dkk, 2018)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan semangat kerja menjadi lebih maksimal.  (Fachrezi & Khair, 2020)	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja  (Fachrezi & Khair, 2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab yang diselesaikan secara aktual oleh seseorang atau individu bertujuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.  (Sedarmayanti, 2017)	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi  (Sedarmayanti, 2017)

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode proses penumpukan statistik dengan memakai kuesioner. Angket ialah gambaran dari lembaran berisi beberapa kelompok lalu pertanyaan yang telah tertulis dibagikan kepada responden (Sugiyono, 2019). Teknik perumusan memakai Skala Likert yang diaplikasikan menguji kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adanya penilaian skala likert, apabila variabel yang hendak dihitung menguraikan membentuk jadi indikator variabel. Sesudah itu indikator yang telah tertulis dibuat menggambarkan pengukuran dan membentuk butiran-butiran instrument yang telah berupa sebagai pernyataan. Skala likert dipergunakan susunan kedudukan tanggapan sebagai dibawah ini:

Tabel 4. Skala Likert

Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 3.6. Metode Pengolahan Data

Prosedur olah statistik memakai SPSS versi 25. Pengerjaan statistik oleh perangkat lunak berguna analisis statistik tingkat lanjut dilaksanakan sebanding atas pedoman aturan maka sudah ditentukan dengan diadaptasikan dan memanfaatkan peneliti. Menganalisis statistik ialah sejenis mekanisme mengerjakan statistik hingga dibuat untuk keakuratan data analisis yang telah dijadikan satu. Rangkaian tindakan penjabaran pada sejumlah yang diperlukan supaya karakteristik pengumpulan data menciptakan semakin memudahkan, dipahami serta sebagai penyelesaian atas permasalahan, khususnya dengan begitu menjadikan masalah dalam yang berhubungan oleh penelitian.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Suatu yang dilakukan pada uji validitas yang pengerjaannya guna menyadari perolehan jawaban angket yang dibagikan menurut Ghozali (2018) bermaksud berguna mempertimbangkan pengukuran standar sah ataupun tidak valid pernyataan dalam angket yang telah dibuat. Sesuatu jawaban angket dikemukakan valid kemudian pernyataan yang didalam angket bisa dengan menjelaskan suatu dengan diukur atas kuesioner tersebut. Apabila suatu instrumen atas cara mengerjakan korelasi yang disebut dengan korelasi Product Moment Pearson yakni atas dasar metode perhitungan korelasi dengan pertanyaan oleh sedia didalam angket kuesioner. Berikut ketentuan dari pengambilan keputusan:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka data valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka data tidak valid

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mengungkapkan yang dimaksud dengan reliabilitas sebagai menunjukkan ukuran berawal suatu hasil survei menyatakan indikator dari variabel. Pernyataan responden mengenai jawaban inilah mengatakan reliabel apabila setiap pertanyaan direspon berlangsung dengan stabil ataupun jawaban tidak bisa random karena sebab tiap-tiap permasalahan berkenan menguji mengenai secara setara. sekiranya jawaban tentang parameter ini acak, hingga bisa dijelaskan yaitu tidak reliabel. Berikut pengambilan keputusan uji reliabilitas:

1. Nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 maka reliabel.
2. Nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,6 maka tidak reliabel.

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yaitu perjanjian bahan data yang wajib terwujud atas ketika melangsungkan menganalisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini bukan cuman uji asumsi klasik saja hingga yang dipakai adalah ada uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut ghozali (2018) pada pengujian kali ini dimanfaatkan bakal mengecek apakah bahan validitas adapun realibilitas data normal atau tidak. keterangan pola regresi yang teratur merupakan data yang dikatakan normal. Dalam pemeriksaan ini memerlukan teknik Kolmogrov-Smirnov. Berikut keputusan dari uji normalitas dibawah ini :

1. Nilai probabilitas  $> 0,05$  data bisa dikatakan normal.
2. Nilai probabilitas  $< 0,05$  data bisa dikatakan tidak normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian kali ini bertujuan untuk dilakukan akan membaca adakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen, Ghozali (2018). Model regresi yang bagus tidak terbit korelasi antar variabel independen dan variabel dependen. Gunakan mengidentifikasi dengan memakai proses Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut ketentuan uji multikolinieritas:

1. Tolerance  $> 0,10$  dengan nilai VIF  $< 10,00$  sehingga tidak terjadi multikolinieritas.
2. Tolerance  $< 0,10$  dengan nilai VIF  $> 10,00$  sehingga terjadi multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Pandangan Ghozali (2018) bermaksud berguna mengetahui pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas kemudian dapat diperhatikan dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman dengan variabel bebas dengan variabel menghalangi.

1. Nilai sig  $> 0,05$  data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Nilai sig  $< 0,05$  data terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.6.4. Uji Kelayakan Model

Keakuratan fungsi regresi sampel sebagaimana memperkirakan perhitungan aktual mampu dinilai dari Goodness of fitnya. Penguji metode yang diaplikasikan adalah :

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam mengolah koefisien determinasi bertujuan untuk melakukan perhitungan dan mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Dalam hal uji F ditunjukkan berguna mengenai ada dan tidak pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Nilai sig F < 0,05 maka model layak dipergunakan memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig F > 0,05 maka model tidak layak dipergunakan memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.6.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian kali ini berguna dalam mengetahui sebagian jumlah banyaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bisa dilihat penjelasan dibawah ini yang sudah ditetapkan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi variabel

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan kerja

### 3.6.6. Uji t

Menurut Ghozali (2018) atas dasar pengujian t atau parsial membuktikan sebagai jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menafsirkan variasi variabel independen. Dasar keputusannya dibawah ini :

1. Jika Sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Adanya berpengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig > 0,05, maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tidak berpengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.