

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Sriwati**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Riau Kepulauan  
E-mail: sriwati@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*This study was conducted to examine the effect of leadership style and environmental variables on the performance of employees working at PT. Widi Jasa Ekspres Batam. And see how much influence of leadership style and work environment on employee performance. In this research, distributing questionnaires to a total of 37 full-time employees based in PT. Widi Jasa Ekspres Batam. Of the 37 respondents can be grouped by gender and can be divided into two (2) groups: male gender as many as 27 people (62.78%) and female gender as many as 10 people (37.22%). This study uses a quantitative approach and the causal model of survey methods Data were analyzed using the statistical program package for social sciences (SPSS). The results showed significant direct effect between leadership style on employee performance PT. Widi Jasa Ekspres Batam. Improved leadership style will give you better performance and result in a better peagawai. There is a significant direct effect between the work environment to employees performance PT. Widi Jasa Ekspres Batam. From the results of this study are quite significant improvement can be concluded that the two variables are a strong influence on employee performance improvement.*

**Keywords:** *Effect of leadership style, Environmental, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Setiap Negara di dunia menjadikan perkembangan ekonomi sebagai target ekonomi. Perkembangan ekonomi selalu dijadikan faktor yang paling penting dalam keberhasilan perekonomian suatu Negara untuk jangka panjang. Pertumbuhan ekonomi sangat dibutuhkan dan dianggap sebagai sumber peningkatan standar hidup penduduk yang jumlahnya terus meningkat.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu di ingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja. Asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan seperti halnya ilmu-ilmu yang lain, mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu

diantara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan selalu dituntut untuk memiliki komitmen dan kinerja yang baik, sehingga pada akhirnya suatu tujuan organisasi akan tercapai. Selain motivasi kerja karyawan juga harus diperhatikan karena berpengaruh pada kinerja dan produktifitas kerja. Apabila karyawan dapat termotivasi maka mereka tidak akan bekerja asal-asalan dalam bekerja, waktu yang ada dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Banyak orang yang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi yaitu ada orang yang memilikinya dan yang lain tidak. Dalam praktek beberapa pimpinan mencap karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai malas. Ungkapan semacam ini mengandaikan seorang individu dan selalu malas atau kurang motivasi. Namun kenyataannya tidak selalu benar. Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Tentunya tiap individu-individu mempunyai perbedaan dalam dorongan motivasi mereka. Dengan menganalisis konsep motivasi hendaknya diingat bahwa tingkat motivasi berbeda-beda baik antar individu maupun didalam diri individu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan lingkungan kerja merupakan suatu topik yang sangat penting untuk diketahui oleh *management* perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja baik dari seluruh karyawan perusahaan ataupun pribadi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Widi Jasa Ekspres Batam".

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2017). Menurut Kartono (2016), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah

sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Sedangkan menurut Robbin (2013), Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2015).

**Tabel 1 Tiga Macam Gaya Kepemimpinan**

<b>OTORITER</b>	<b>DEMOKRATIS</b>	<b>LAISSEZ-FAIRE (BEBAS)</b>
Semua determinasi " <i>policy</i> "	1. Semua " <i>policies</i> " merupakan bahan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu oleh pemimpin.	1. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin
Teknik-teknik dan langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu persatu, hingga langkah-langkah mendatang senantiasa tidak pasti.	2. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung. Dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlukan nasihat teknis, maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternatif yang dapat dipilih.	2. Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, yang dengan jelas mengatakan bahwa ia akan menyediakan keterangan apabila ada permintaan. Ia tidak turut mengambil bagian dalam diskusi kelompok.
Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.	3. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.	3. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.
"Dominantor" cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota; ia tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali apabila ia memberikan demonstrasi.	4. Pemimpin bersifat objektif dalam pujian dan kritiknya dan ia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental, tanpa terlampau banyak melakukan pekerjaan tersebut.	4. Komentar spontan yang tidak frekuen atas aktivitas-aktivitas anggota dan ia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.

Sumber: Winardi (2010)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2013) mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”

Menurut Sedarmayati (2013) mengemukakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Bekerja dengan tenggat waktu yang sangat ketat dan di bawah pengawasan serta tekanan akan menimbulkan stres. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Demikian pula ketika seseorang tergesa-gesa dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka ia justru akan memberikan hasil yang rendah kualitasnya dengan banyak kesalahan di dalamnya.

Tekanan dan stres sering kali disama artikan oleh banyak orang, padahal keduanya berbeda dan mempunyai arti masing-masing. Tekanan adalah awal dari sebuah proses yang tidak dapat dihindari, namun dapat dikendalikan. Tekanan bersifat netral, dapat berakibat baik maupun buruk, bergantung pada kemampuan dan kecakapan setiap individu dalam menyesuaikan dirinya dengan tekanan tersebut. Sedangkan stres adalah respons yang terjadi atas adanya suatu tekanan, yang bersifat rumit dan saling mempengaruhi.

Menurut Widodo (2015) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Gomes (2016) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kuswandi (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1. Kepuasan karyawan, kepuasan karyawan merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal

mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

2. Kemampuan karyawan. Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kepemimpinan dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
4. Motivasi keberhasilan pengelola perusahaan sangat ditentukan oleh efektifitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
5. Lingkungan kerja terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan factor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. WIDI JASA EKSPRESS.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. WIDI JASA EKSPRESS.
- H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. WIDI JASA EKSPRESS.

## **METODE**

Penelitian dilakukan di PT. Wid Jasa Express, pertokoan Citra Super Mall Blok B no 5 & 6 Komplek Harbour Bay Mall, Jl. Duyung Batu Ampar Batam Prov Kepulauan Riau. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama enam bulan yakni dimulai pada pada februari 2013 s.d Juli 2013 di PT Widi Jasa Express Batam. Penelitian diawali dengan identifikasi masalah, kajian Literatur, konsultasi, penyusunan instrument, uji coba instrument, perbaikan instrument,

Pengumpulan data, analisis data dan pelaporan hasil penelitian dan konsultasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik. Penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis merupakan penelitian yang menggunakan paradigma kuantitatif, Darson (2010)

Metode penelitian ini menggunakan metode survey model kausal dengan menggunakan teknik analisis regresi linear. Berdasarkan kepada alasan penelitian ini

bertujuan untuk konfirmasi model teoritik dengan data empirik. Penelitian ini memfokuskan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai/ karyawan. Penelitian ini menganalisa pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai/ karyawan.

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya.

Uji Reliabilitas berarti tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*).

Uji Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Analisis kuantitatif data yang telah terkumpul dilakukan analisis untuk menguji kebenaran hipotesa dan juga untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Adalah angka yang menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.  $R^2$  mampu memberikan informasi mengenai variansi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan.

Uji Hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan komputer, melalui program SPSS for Windows 16.00 dengan rumus sebagaimana sudah dikemukakan diatas.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini yang berhubungan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di PT Widi Jasa Ekspres Batam, sehingga responden penelitian ini adalah para pegawai tetap yang berkantor di Widi Jasa Ekspres Batam.

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Gender**

Dari 37 responden dapat di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (62,78 %) dan jenis kelamin wanita sebanyak 10 orang (37,22%).

Dapat disimpulkan responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2 Kelompok Gender (Jenis Kelamin) Pegawai PT Widi Jasa Ekspres**

No	Katagori Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-Laki	27	62,78
2	Perempuan	10	37,22
	Total	37	100.0

Sumber: Data hasil olah (2013).

#### **Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Responden berdasarkan kelompok umur dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu Pegawai PT Widi Jasa Ekspres yang berumur <25 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 10%, Pegawai PT Widi Jasa Ekspres yang berumur 25 hingga 40 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 79% dan Pegawai PT Widi Jasa Ekspres yang berumur >40 tahun sebanyak 5 orang atau 11% . Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak menurut

kelompok umur adalah Pegawai PT Widi Jasa Ekspres yang berumur 25 hingga 40 tahun. Hasil pengelompokan responden tersebut disajikan pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2 Kelompok Umur Pegawai PT Widi Jasa Ekspres**

No	Katagori Umur	Frekuensi	Persen
1	<25 Tahun	4	10
2	25 ~ 40 Tahun	24	79
	>40 Tahun	5	11
	Total	37	100.0

Sumber: Data hasil diolah (2013).

Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

No	Katagori Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	Diploma	27	53.5
2	Sarjana	8	41.8
3	Pasca sarjana	2	4.7
	Total	37	100.0

Latar belakang pendidikan responden adalah dari D3, dengan jumlah responden yang berpendidikan sarjana lebih banyak (53,5%), sementara yang berpendidikan Pasca Sarjan jumlahnya lebih sediki (4.7%). Tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang menunjukkan tingkat pengetahuan dan wawasan yang dimiliki, yang akan berpengaruh pada kemampuan analistis terhadap suatu permasalahan dan pemahaman terhadap kinerja dan faktor yang mempengaruhinya.

Hasil Uji Validitas terhadap masing- masing variabel :

X1

Pernyataan	Nilai korelasi	Sig.	Validitas (Status)
item1	0.287	0.002	Valid
item2	0.380	0.026	Valid
item3	0.214	0.022	Valid
item4	0.138	0.014	Valid
item5	0.617	0.000	Valid

X2

Pernyataan	Nilai korelasi	Sig.	Validitas (Status)
item1	0.283	0.002	Valid
item2	0.170	0.027	Valid
item3	0.395	0.000	Valid
item4	0.121	0.020	Valid
item5	0.323	0.000	Valid

Y

Pernyataan	Nilai korelasi	Sig.	Validitas (Status)
item1	0.307	0.001	Valid
item2	0.206	0.027	Valid
item3	0.85	0.048	Valid
item4	0.363	0.000	Valid
item5	0.308	0.001	Valid

Hasil Uji Realiabilitas :

Variabel	r hitung	r tabel	Hasil
X1	0,761	0,60	Reliabel
X2	0,846	0,60	Reliabel
Y	0,731	0,60	Reliabel

Menurut Ghozali (2010) Hasil Cronbach Alpa > 0,60, maka nilai yang didapatkan reliabilitas.

Hubungan kuat Lemahnya Korelasi

Inerval Koefisien	Ineterpretasi
0.001- 0.200	Sangat rendah
0.201- 0.400	Rendah
0.401- 0.600	Sedang
0.601- 0.800	Kuat
0.801- 1.000	Sangat Kuat

Pengujian Hipotesis

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS terlihat pada gambar dibawah ini:

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.996	.972	1.18

a. Predictors: (Constant), X1, X2



**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.333	1	12.18	13.141	.000 <sup>a</sup>
	Residual	30.240	41	1.225		
	Total	69.123	37			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Kinerja kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.112	3.323		3.337	.003
X1	.211	.012	.240	2.928	.000
X2	.215	.211	.285	2.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja kerja

**KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab 4 pembahasan maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh langsung yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai PT Widi Jasa Ekspres Batam. Peningkatan Gaya kepemimpinan yang lebih baik akan memberikan dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Hal ini didasari bahwa peningkatan Gaya kepemimpinan sebesar 24 % akan meningkatkan tingkat Kinerja pegawai sebesar pengaruh yang diberikan.
2. Ada pengaruh langsung yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai PT Widi Jasa Ekspres Batam. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai PT Widi Jasa Ekspres Batam pada penelitian ini sebesar 28.5%.
3. Secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di PT Widi Jasa Ekspres Batam. Dari hasil penelitian ini peningkatannya cukup signifikan yang dapat disimpulkan bahwa kedua variable tersebut memberikan pengaruh kuat terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan, Yogyakarta: Andi Offset.

- Handoko, T. Hani., 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. PT Refika Aditama.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2012). Budaya Organisasi. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2015. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. dan Mary Coulter, 2015. Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Samsudin, Sadili, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian Sondang P, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Shaputra, Angga Rahyu. Susi, Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Vol VII No 1 Januari 2015. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Sudaryono. 2018. Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan *Mix Method*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. 2018. Budaya Organisasi (Buku). Jakarta. Prenadamedia Group.

- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.