

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai JYB Group Kediri

Salma Fidinia¹, Erwin Syahputra², Agung Pambudi Mahaputra³

¹Salma Fidinia, UNISKA Kediri, salma.fidinia@gmail.com

²Erwin Syahputra, UNISKA Kediri, erwinsyahputra18.es@gmail.com

³Agung Pambudi Mahaputra UNISKA Kediri, agungprambudi@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This research was conducted by researchers to empirically test the influence of leadership style, work environment, and job satisfaction on the performance of JYB Group Kediri employees. In this study, researchers use independent variables, namely leadership style, work environment, and job satisfaction as well as employee performance bound variables. The population and samples in this study are all employees of JYB Group Kediri, The data used to support this research was obtained through observation and interviews.

The sampling technique in this study uses the non probability sampling method, namely saturated samples. The analysis technique uses multiple linear regression analysis by conducting hypothesis tests in the form of the t test and the F test. The results show that leadership style, work environment, and job satisfaction affect employee performance. This is known from the results of the leadership style t test with a value of sig t $0.000 < 0.05$, work environment t test with a value of sig t $0.000 < 0.05$, work satisfaction t test with a value of sig t $0.000 < 0.05$, and the F test with a value of F $0.000 < 0.05$.

Keywords: leadership style, work environment, job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan peneliti bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai JYB Group Kediri. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta variabel terikat kinerja pegawai. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai JYB Group Kediri. Data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini diperoleh melalui observasi dan wawancara.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji hipotesis berupa uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut diketahui dari hasil uji t gaya kepemimpinan dengan nilai sig t $0.000 < 0.05$, uji t lingkungan kerja dengan nilai sig t $0.000 < 0.05$, uji t kepuasan kerja dengan nilai sig t $0.000 < 0.05$, serta uji F dengan nilai sig F $0.000 < 0.05$.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v1i2.4423
Sejarah Artikel	: Artikel diterima (9 June 2023); direvisi (28 June 2023); disetujui (3 July 2023)
Email Co-Author	: erwinskyahputra18.es@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam suatu lingkup terutama di berbagai dunia industri. Adanya manajemen sumber daya manusia tentunya akan mampu menjadi penggerak berjalannya suatu organisasi. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (Susan, 2019, p. 956) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

JYB Group Kediri atau di kenal juga dengan nama Jayabaya Group terletak di Jl. RA Kartini, No. 12, Pocanan, Kec. Kota Kediri, Jawa Timur. JYB Group Kediri merupakan salah satu lembaga media *online* yang sudah berkiprah sejak 2002 silam diawali dengan memiliki radio penyiaran bernama Radio Jayabaya FM Kediri. Seiring berjalannya waktu, JYB Group Kediri kemudian merambah ke bidang *entrepreneur*, kesehatan, dan sosial. Kini selain aktif melakukan penyiaran radio baik secara on air maupun off air, JYB Group Kediri juga menjual berbagai produk kesehatan herbal serta memiliki klinik konsultasi untuk pembelian produk kesehatan herbal jika memang diperlukan yang bernama “Gerai Sehat”. JYB Group Kediri memiliki misi untuk menjadi Perusahaan yang terdepan di bidang industrinya. Hal tersebut tentu dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Pegawai pun diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik mereka agar mendapatkan hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran dalam Erri et al., 2021).

JYB Group Kediri memiliki pemimpin yang juga merupakan tokoh masyarakat. Diketahui memiliki jadwal dan kesibukan yang cukup padat, beliau selalu menyempatkan berkunjung ke kantor setidaknya seminggu sekali sekaligus menghadiri apel rutinan yang berjalan setiap hari Jum’at. Namun karena kesibukan yang dimiliki pimpinan, jika waktu apel berlangsung dan pimpinan tidak dapat hadir maka apel akan ditunda sampai hari Jum’at selanjutnya dan begitu seterusnya. Pimpinan dikenal akrab dengan para bawahannya, pimpinan memberikan kebebasan untuk para pegawai menuangkan kreativitas dan ide mereka. Meskipun untuk beberapa hal diputuskan langsung secara mutlak oleh pimpinan. Dengan berdasarkan observasi dan literatur yang ada, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada JYB Group Kediri merupakan gaya kepemimpinan transformasional karena caranya memimpin seakan mempengaruhi bawahannya untuk kagum, hormat, bahkan setia kepada pimpinannya meskipun dengan berbagai kekurangan yang ada dalam memimpin. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ini pernah di teliti oleh (Triyanti, 2019).

JYB Group Kediri memiliki permasalahan pada lingkungan kerja. Melihat pada lokasi kantor yang berada di tengah kota dan berada di dekat wilayah pemerintah kota dengan intensitas operasional yang cukup padat serta berlokasi di pinggir jalan raya, kebisingan menjadi salah satu hal yang dirasa mengganggu para pegawai ketika bekerja, terutama pegawai yang ruang kerjanya berada di ruang bagian depan kantor. Selain itu beberapa ruang kerja juga dirasa kurang memiliki sirkulasi udara yang cukup karena lokasi kantor yang meluas ke bagian belakang sehingga tidak mendapat udara alami melalui ventilasi. Ada juga ruang kerja yang kurang mendapat cahaya matahari langsung. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga pernah diteliti oleh (Sazly, Syukron; Permana, 2020).

Hal lain yang harus diperhatikan juga mengenai kepuasan kerja. Beberapa pegawai merasa tidak memiliki *skill* atau *passion* ketika ditempatkan pada suatu bidang pekerjaan. Sebagian pegawai mungkin menganggap hal tersebut sebagai tantangan dan pengalaman baru, namun beberapa dari sebagian lainnya ada yang pada akhirnya memilih untuk *resign* karena merasa tidak memiliki kemampuan pada posisi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, pegawai merasa tidak puas salah satunya karena *miss communication* antar divisi satu sama lain sehingga kemudian menimbulkan kesalah pahaman. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah diteliti juga oleh (Suardi, 2019).

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai JYB Group Kediri.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2), variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai JYB Group Kediri. Pada penentuan sampel dan jumlah sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Maka peneliti menjadikan seluruh pegawai JYB Group Kediri sebagai sampel dengan jumlah keseluruhan 54 pegawai.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar angket/kuesioner kepada 54 pegawai sebagai responden. Setelah data terkumpul, selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui kelayakan data yang akan di analisis dan apakah data sudah cukup mewakili. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain; uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan sudah

valid atau sah menurut statistik. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	0.813	0.000	Valid
2	0.704	0.000	Valid
3	0.759	0.000	Valid
4	0.871	0.000	Valid
5	0.481	0.000	Valid
6	0.660	0.000	Valid
7	0.625	0.000	Valid
8	0.574	0.000	Valid
9	0.725	0.000	Valid
10	0.503	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 1. diatas, maka dapat disimpulkan mengenai uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara keseluruhan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	0.606	0.000	Valid
2	0.594	0.000	Valid
3	0.530	0.000	Valid
4	0.754	0.000	Valid
5	0.546	0.000	Valid
6	0.521	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 2. diatas, maka dapat disimpulkan mengenai uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara keseluruhan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	0.511	0.000	Valid
2	0.622	0.000	Valid
3	0.641	0.000	Valid
4	0.712	0.000	Valid
5	0.519	0.000	Valid
6	0.581	0.000	Valid
7	0.675	0.000	Valid
8	0.626	0.000	Valid
9	0.702	0.000	Valid
10	0.430	0.000	Valid
11	0.708	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 3. diatas dapat disimpulkan mengenai uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) secara keseluruhan memiliki nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	0.826	0.000	Valid
2	0.741	0.000	Valid
3	0.760	0.000	Valid
4	0.765	0.000	Valid
5	0.718	0.000	Valid
6	0.749	0.000	Valid
7	0.861	0.000	Valid
8	0.687	0.000	Valid
9	0.767	0.000	Valid
10	0.418	0.002	Valid
11	0.691	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat disimpulkan mengenai uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) secara keseluruhan memiliki nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan pada variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi sebuah jawaban. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, maka di dapatkan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.763	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.728	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0.749	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.771	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5. diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, maka didapatkan hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolomogrov Smirnov**

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Batas Bawah <i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.352	0.05	Normal
Lingkungan Kerja (X ₂)			Normal
Kepuasan Kerja (X ₃)			Normal
Kinerja Pegawai (Y)			Normal

Berdasarkan tabel 6. diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi *kolomogrov smirnov* 0,352 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan kriteria nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Berdasarkan uji multikolinieritas yang telah dilakukan, maka di dapatkan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		
	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.925	1.081	Bebas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.945	1.059	Bebas
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.977	1.024	Bebas

Berdasarkan tabel 7. diatas, bisa disimpulkan bahwa nilai VIF variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 1,081, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 1,059, dan Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 1,024. Secara keseluruhan dapat dilihat masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data kuesioner bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *park* dengan kriteria nilai sig. $F > 0,05$ dinyatakan bebas heteroskedastisitas. Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka di dapatkan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.420	0.739	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)			Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X_3)			Bebas Heteroskedastisitas
Kinerja Pegawai (Y)			Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 8. diatas, dapat di jelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai sig. F variabel bebas Gaya kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,420 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel dengan kriteria nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ dapat dinyatakan linier. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from linearity	Nilai Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.735	0.05	Linier
Lingkungan Kerja (X_2)	0.267	0.05	Linier
Kepuasan Kerja (X_3)	0.080	0.05	Linier

Berdasarkan tabel 9. diatas, dapat dilihat bahwa nilai deviation from linearity masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,735, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,267, dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,080 dimana seluruh nilai tersebut adalah $> 0,05$ dan dinyatakan memiliki hubungan yang linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	Sig-t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.089	0.036	H _{a1} Diterima
Lingkungan Kerja (X ₂)	-0.196	0.016	H _{a2} Diterima
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.533	0.000	H _{a3} Diterima
Konstanta (a)			18.661
Nilai Korelasi (R)			0.854
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0.729
Signifikasi F		0.000	H _{a4} Diterima
Y			Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 10. maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21.883 + 0.089X_1 + (-0.196X_2) + 0.533X_3 + e$$

Penjelasan persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Y merupakan variabel terikat yang besar nilainya akan ditentukan oleh X atau variabel bebas. Variabel bebas pada penelitian ini meliputi Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃), sedangkan variabel terikat nya adalah Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Nilai konstanta (a) sebesar 18.661 berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah positif sebesar 18.661.
- 3) Nilai koefisien regresi (b1) variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.089 yang berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) naik 1 satuan dan variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.089 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi (b2) variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar -0.196 yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X₂) naik 1 satuan dan variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar -0.196 satuan.
- 5) Nilai koefisien regresi (b3) variabel Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0.533 yang berarti jika variabel Kepuasan Kerja (X₃) naik 1 satuan dan variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.533 satuan.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji signifikansi parsial (Uji t) dapat dilakukan dengan cara melihat nilai probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Variabel	Hasil Sig.	Nilai Sig.
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.036	0.05
Lingkungan Kerja (X_2)	0.016	0.05
Kepuasan Kerja (X_3)	0.000	0.05

Berdasarkan hasil tabel 11. diatas, dapat dijelaskan hasil analisis sebagai berikut :

- 1) Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Maka variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Maka variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t Kepuasan Kerja (X_3) sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Maka variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Uji signifikan simultan (Uji F) dapat diuji dengan cara melihat nilai probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F	Hasil Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
	0.000	0.05	Signifikan

Berdasarkan tabel 12. diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui proporsi atau perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika presentase R^2 semakin besar maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0.854	0.729

Berdasarkan tabel 13. diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.729 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada JYB Group Kediri sebesar 72.9% sedangkan sisanya 27.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti motivasi, semangat kerja, dan gaji/insentif.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat di dapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai JYB Group Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai JYB Group Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai JYB Group Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- 4) Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai JYB Group Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Disarankan pihak perusahaan harus melakukan evaluasi kerja secara rutin setiap minggu atau sebulan sekali untuk bisa mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Para pegawai disarankan hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan terus mengasah *skill* dan menambah ilmu pengetahuan agar menghasilkan sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan kualitas kinerja yang unggul. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengamati variabel untuk melakukan penelitian dengan menyesuaikan permasalahan yang ada pada perusahaan agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Erri, Dirgahayu; Puji Lestari, Ajeng; Herlan Asymar, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.
- Sazly, Syukron; Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 1.
- Sugiyono; Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Studi Kasus) (Pertama)*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.