
Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics

Nur Yuliga Narya [1], Sri Waluya [2], Murdan Sianturi [3]

Submitted : March 23, 2024
Revised : April 22, 2024
Accepted : May 25, 2024

Corresponding author e-mail : nuryuliganarya@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address: nuryuliganarya@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address: waluya@stiemp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address: murdan@stiemp.ac.id

Abstract:

Employee performance in an organization or company is the answer to the success or failure of the organizational goals that have been set. Bosses often don't pay attention to their employees' performance, unless things are really bad or things are going wrong. Too often managers or superiors do not know how bad the performance of employees who have fallen has caused the company or organization to face a serious crisis. Performance is a condition that must be known and confirmed to certain parties to determine the level of achievement of a company's results related to the vision carried out by a company and to know the positive and negative impacts of operational policies. The purpose of this study was to find out whether Leadership Style and Work Environment Affect Employee Performance at Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. And this research also aims to analyze the factors that have the most dominant influence on employee performance in the company. The population used in this research are employees who work at Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. The sample in this study was 50 employees who worked at Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. Data collection techniques use primary data and questionnaires.

The data analysis method used is in the form of validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T-test and F-test and the coefficient of determination (R²). From the results of the analysis, the indicators in this research are valid and the variables are valid. The results of the T (Partial) test can be seen that the significant value of the leadership style variable (X₁) is 0.000 < 0.05 and the t count value is 13.237 > T table 1.705. Work environment variable (X₂) is 0.071 > 0.05 T count 1.845 > T table. And the F Test Results (Simultaneous) produced an F hit of 145.444 with a sig value of 0.000 < 0.05. This value explains that the calculated F value > F table is 145.444 > 3.183 so it can be concluded that this proves that there is a simultaneous effect. And the most dominant factor influencing employee performance is the Leadership Style variable. This can be seen from the results of multiple linear regression analysis

$$Y = 0606 + 0.828 X1 + 0.158 X2.$$

This research is expected to provide benefits for companies to be able to improve leadership styles and improve the work environment as expected by employees, so that employee performance at the company can increase.

Key words: *leadership style, work environment, employee performance.*

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, secara umum tujuan yang diinginkan organisasi adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi.

Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang paling mempunyai perhatian penting bagi organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia. Begitu pula, pola yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan senang atau tidak senang bekerja ditempat tersebut. Untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan. Seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dan sangat ditentukan oleh banyak faktor. Namun sekian banyak faktor penting sebagai penentu tersebut, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting. Faktor kepemimpinan dikatakan faktor yang terpenting karena fungsi seorang pemimpin adalah mendorong seluruh anggotanya untuk memanfaatkan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis dalam arti hubungan pemimpin dengan pengikut yang bersifat timbal balik dan berkembang melalui transaksi antar pribadi sejalan dengan berjalannya waktu mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kondisi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja lebih giat lagi. Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan sekalipun tidak dipungkiri bahwa untuk bekerja produktif tentunya tidak terlepas dari karyawan atau pegawai.

Selain itu lingkungan kerja tentunya berkaitan juga kinerja pegawai dengan kondisi yang ada disekitar suatu perusahaan atau instansi yang berkaitan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ada disekitar kita maka hasil kerja yang dilakukan juga tentunya akan membuahkan hasil yang baik. Sebaliknya, ketika dalam lingkungan kerja saja pegawai atau orang-orang yang ada didalamnya merasa tidak nyaman, pasti akan membuahkan hasil kerja yang tidak baik pula.

Seperti halnya masalah yang terjadi didalam kepemimpinana manajer Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics yang beralamat di Logos Metrolink Logistics Hub, Jl. Kali Abang Tengah, RT.7/RW.6, Medan Satria, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat 17132. Kepemimpinan seorang kepala manajer di Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics yang notabennya mempunyai jabatan yang lebih tinggi bias berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang terjadi. Terkadang kepemimpinan seperti ini membuat pegawai atau karyawan menjadi tidak senang dan bahkan sebagian karyawan merasa tertekan atas kepemimpinannya. Segala sesuatu yang diperintahkan oleh manajer harus diikuti oleh semua karyawannya tanpa memperhatikan SOP yang ada. Sehingga menimbulkan beberapa karyawan merasa tidak senang bahkan Sebagian karyawan yang tidak searah dengan kepemimpinannya.

Selain itu, lingkungan kerja juga bisa menjadi kendala dalam melakukan aktifitas dalam bekerja baik dari faktor internal maupun eksternal. Salah satunya kurangnya sarana dan prasarana di lingkungan Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics Logos Metrolink Logistics Hub, Jl. Kali Abang Tengah, RT.7/RW.6, Medan Satria, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat 17132. Seperti yang diketahui bersama bahwa pemimpin sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait, maka dari itu sangat penting menjaga komunikasi antara satu sama lain, serta saling menghormati sehingga bukan hanya tujuan bersama yang akan dicapai, tetapi juga kekeluargaan, keakraban, dan lain sebagainya.

Dilihat betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu Perusahaan dan juga berpengaruh terhadap bawahan dalam mencapai tujuan, maka penulis tertarik meneliti dengan mengangkat judul: **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GOJEK TOKOPEDIA (GOTO) LOGISTICS.”**

1.2 Tujuan Masalah

Guna menguji seberapa besar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menjadikan Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics sebagai objek penelitian.

1.3 Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut.

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu.

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengendalian
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Kedisiplinan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Usman (2014:97) Kepemimpinan (*leadership*) dan pemimpin (*leader*) merupakan objek dan subyek yang banyak dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja ke arah keberhasilan yang maksimal. Kepemimpinan juga adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan didefinisikan orang sesuai dengan sudut pandang masing-masing yang dipengaruhi oleh latar belakang, pendidikan, sosial, budaya, dan kepentingan orang

yang mendefinisikannya. Kepemimpinan adalah urusan semua orang karena setiap manusia adalah pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri, serta bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Tujuan gaya kepemimpinan

Tujuan kepemimpinan untuk memberi motivasi kepada orang lain, bisa pada anggota untuk dapat melakukan hal baik dan membuat maksimal kemampuan dalam diri. Adanya sosok dengan jiwa kepemimpinan, suatu organisasi akan kurang mendapat motivasi sehingga bersemangat dalam mencapai tujuan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai/karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja adalah 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 akan beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Tujuan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan bisa memberikan manfaat yang sangat besar untuk seluruh karyawan maupun organisasi karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan:

1. Kesehatan fisik dan psikis.
2. Kenyamanan kerja.
3. Ketenangan kerja.
4. Ketekunan kerja.

Kinerja karyawan

Menurut Siagian (2017) kinerja karyawan merupakan kapasitas SDM, pada dasarnya tenaga kerja harus memiliki kualitas pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap mental seseorang yang bekerja wajib memiliki hasil kerja individu maupun kelompok didalam suatu organisasi yang melakukan sasaran utama dalam rencana mencapai tujuan satuan perusahaan.

Menurut Purnomo (2018) kinerja karyawan adalah metode yang digunakan dengan tujuan mengetahui atau mendapatkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dengan melakukan tugas yang ditentukan beserta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

Manfaat kinerja karyawan

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) Penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti.

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan saran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan dan saran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah system review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

1.4 Penelitian Terdahulu

Research dari penelitian terdahulu, Ari Saryo Suminar (2015) dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai bagian produksi, menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain, Suwesty Yunia Pratiwi (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di GOTO Logistics yang mengumpulkan data dan informasi, yang bersifat umum maupun khusus serta berdasarkan pada sumber yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk mendapatkan data tersebut, penulis melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Menurut Usman (2014:97) Kepemimpinan (*leadership*) dan pemimpin (*leader*) merupakan objek dan subjk yang banyak dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan .

1.6 Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

Dimasukan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,828 X_1 + 0,158 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperhatikan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependent* secara persial dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa.

1. Nilai konstanta sebesar 0,606, Artinya bila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak di tingkatan (X_1 dan $X_2 = 0$) maka kinerja karyawan sebesar 0,606 satuan.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1) = 0,828. Artinya bila gaya kepemimpinan di tingkatan sebesar satu satuan ($X_1=1$) dan lingkungan kerja konstan ($X_2=0$) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,828 satuan.
3. Nilai Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,158. Artinya bila lingkungan kerja di tingkatan sebesar satu satuan ($X_2 = 1$) dan gaya kepemimpinan konstan ($X_1=0$) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,158 satuan.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $13,237 > T$ tabel $1,705$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,071 > 0,05$ dan nilai T hitung $1,845 > T$ tabel $1,705$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

1.7 Pembahasan

Pembahasan yang di lakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. dari penelitian yang telah dilakukan, memperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Uji koefisien determinasi (R^2) tingkat persentase variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,861. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sebesar 86,1% dan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan SPSS Versi 26 terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil T hitung $> T$ tabel dengan besarnya nilai $13,237 > 1,705$ dengan signifikansi $0,000$ ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan SPSS Versi 26 bahwa variabel (X_1) diperoleh hasil T hitung $> T$ tabel dengan besarnya nilai $1,845 > 1,705$ dengan signifikansi $0,071$, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan simultan yang dilakukan, menunjukkan hasil bahwa nilai yang diperoleh untuk F hitung $145,444 > 3,183$ dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.8 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 0,606 + 0,828 X1 + 0,158 X2$ diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien dan pengaruh yang lebih tinggi dari Lingkungan Kerja (X2). Dimana nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,828 dan koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,158.
2. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. Hal ini dapat dilihat dimana nilai sig. = 0,000 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $13,237 > 1,705$.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. Hal ini dapat dilihat dimana nilai sig. = 0,071 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $1,845 > 1,705$.
4. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gojek Tokopedia (GoTo) Logistics. Hal ini dapat dilihat dimana nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai F hitung lebih $> F$ tabel yaitu $145,444 > 3,183$.

Saran

1. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kematangan bawahan.
2. Disarankan agar pimpinan sebaiknya lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para karyawan nya saat melaksanakan tugas, karena jika pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat serta mampu memberi dukungan kepada karyawan dengan baik dan benar maka kepuasan kinerja karyawan akan meningkat.
3. Disarankan agar pihak GoTo Logistics lebih memperhatikan hubungan kinerja antar karyawan dan hubungan kinerja karyawan terhadap atasan agar tetap lebih baik lagi sehingga karyawan dapat dengan nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga para karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika bekerja dengan rasa nyaman.
4. Disarankan agar perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Cooper, Donald. R dan C. William Emory. 2014. *Metode Riset Bisnis*, Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta: Bandung.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru* (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta).
- Hasiolan, Leonardo Budi dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang*. *Journal of management*, Vol. 1. No . 2.
- Handoko, T. Hani.(2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayus.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Warjiyo, P., & Handoyo, R. D. (2020). Foreign Exchange Intervention: Has It Been Effective in Indonesia?. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4s), 1937-1946.
- Waluya, S. (2021). Analisis Pengaruh Strategi Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Nulab Pharmaceutical Indonesia. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 26-44.