



---

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA PARTNER SOLUTION DI KANTOR PEWAKILAN JAKARTA 1**

Siti Masyitoh<sup>1</sup>, Nurdin Rifai<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[smasyitoh05@gmail.com](mailto:smasyitoh05@gmail.com), [nurdinrifai100864@gmail.com](mailto:nurdinrifai100864@gmail.com)

---

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Partner Solution di kantor perwakilan Jakarta 1. Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah kinerja karyawan yang belum tercapai secara maksimal, sehingga perusahaan perlu menemukan solusi yang tepat. Penelitian ini melibatkan 67 responden dari total 198 karyawan yang dipilih sebagai sampel penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R Square) dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik gaya kepemimpinan transaksional maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 153,242 > F tabel 2,75 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,822 atau 82,2%. Artinya, 82,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*This study aims to examine the influence of transactional leadership style and work environment on employee performance at PT. Indonesia Partner Solution, Jakarta 1 branch office. The background of this research stems from suboptimal employee performance, prompting the company to seek appropriate solutions. The research involved 67 respondents out of a total of 198 employees selected as the sample.*

*The research method used is quantitative with an associative approach. Data analysis techniques include multiple linear regression analysis, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination (R Square), assisted by SPSS software.*

*The results show that partially, both transactional leadership style and work environment have a significant influence on employee performance. Simultaneously, these two variables also significantly affect employee performance, as indicated by the F value of 153.242 > F table value of 2.75 and an Adjusted R Square of 0.822 or 82.2%. This means that 82.2% of employee performance is influenced by transactional leadership and the work environment, while the remaining 17.8% is affected by other factors not included in this study, such as work motivation, compensation, and organizational culture.*

**Keywords: Transactional Leadership Style, Work Environment, Employee Performance**

(\*) Corresponding Author : Siti Masyitoh, [smasyitoh05@gmail.com](mailto:smasyitoh05@gmail.com)<sup>1</sup>, 085162690598

---

---

**INTRODUCTION**

Dengan tingginya persaingan di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas, kualitas dan kepuasan pelanggan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan harus memiliki kuantitas dan kualitas yang baik untuk meningkatkan produktivitas, kualitas produk dan kepuasan pelanggan.

Memiliki karyawan berkualitas merupakan salah satu strategi jangka panjang perusahaan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki produktivitas kinerja yang baik sehingga kualitas produk dan kepuasan pelanggan dapat meningkat.

Dalam proses meningkatkan kinerja karyawan tentu banyak factor pendukung didalamnya. Salah satu factor pendukung tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan direncanakan untuk mempengaruhi bawahannya agar kinerja yang diberikan karyawan dapat maksimal. Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan transaksional yang berfokus pada sasaran, standar kerja dan imbalan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dengan tujuan untuk memberikan motivasi dan penghargaan atas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena ada intraksi didalamnya baik secara lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi emosional dan kinerja yang dihasilkan. Memberikan rasa aman dan nyaman dengan memberikan fasilitas-fasilitas pendukung seperti kelengkapan alat kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan lingkungan kerja. Dengan demikian perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas – tugas yang diberikan kepadanya, semakin baik kinerja yang dihasilkan maka akan semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya.

Namun kinerja karyawan tentu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerjanya.

Dari penjelasan diatas kedua factor tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indonesia partner solution dalam upaya meningkatkan produktivitas, kualitas dan kepuasan pelanggannya. Karena target pekerjaan yang dihasilkan belum dapat tercapai secara maksimal dan kualitas SDM yang berbedabeda juga mengakibatkan produktivitas tim dapat menurun sehingga menimbulkan ketidak puasan pelayanan dari pelanggan.

Tabel 1. 1 KPI tahun 2024

NO	360 DEGREE FEEDBACK	KET	REV	BOBOT	LEVEL CORE HARD COMPETENCE (SCORE 1-5)				
					PEN 1	PEN 2	SCORE	DEV	TOTAL SCORE
1	Pengetahuan Umum	Wawasan bisnis dunia usaha	GNR	20%	4	3	7	0,7	0,14
2	Product Knowledge	Memahami produk perusahaan	PRO	20%	4	4	8	0,8	0,16
3	Pelaksanaan SOP	Bekerja sesuai SOP berlaku	SOP	20%	4	4	8	0,8	0,16
4	Legal Standing	Pelaksanaan aturan perusahaan	LEG	25%	4	3	7	0,7	0,175
5	Technical Basic Skill	Keahlian teknis dasar	BSC	15%	4	4	8	0,8	0,12
				100%					76%

Sumber : PT.IPS Jakarta 1 2024

Penilaian hard skill karyawan pada tahun 2024 mencapai hasil 76% dari Bobot 100% berdasarkan hasil penilain diatas kinerja karya masih harus ditingkatkan karena berpengaruh terhadap hasil kinerja . Hal ini dapat dipengaruhi oleh factor peran pemimpin dalam memberikan arahan.

Tabel 1. 2 KPI tahun 2024

NO	360 DEGREE FEEDBACK	KET	REV	BOBOT	LEVEL CORE SOFT SKILL (SCORE 1-5)				
					PEN 1	PEN 2	SCORE	DEV	TOTAL SCORE
1	Achievement Orientation	Semangat berprestasi	ACH	20%	5	4	9	0,9	0,18
2	Customer Service Orientation	Berorientasi kepuasan pelanggan	CSO	25%	4	4	8	0,8	0,2
3	Teamwork	Kerjasama kelompok	TW	20%	4	4	8	0,8	0,16
4	Developing Each Other	Mengembangkan orang lain	DEV	20%	4	4	8	0,8	0,16
5	Impact and Influence	Mempengaruhi	IM	15%	4	3	7	0,7	0,105
				100%					81%

Sumber : PT.IPS Jakarta 1 2024

Penilaian soft skill karyawan pada tahun 2024 mencapai hasil 81% dari Bobot 100% berdasarkan hasil penilain diatas kinerja karya masih harus ditingkatkan karena kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kinerja tim dan kepuasan pelanggan . Hal ini dapat dipengaruhi oleh factor lingkungan kerja.

Memperhatikan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengajukan proposal dengan judul :“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Partner Solution dikantor Perwakilan Jakarta 1 “.

**METHODS**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R Square) dengan bantuan program SPSS.

**RESULTS & DISCUSSION**

**Results**

**Uji Kualitas Data**

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotes adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

**1. Uji Validitas**

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Variabel	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target kinerja.	0,05	0,862	0,3	valid
	Karyawan termotivasi bekerja lebih baik karena adanya imbalan yang dijanjikan oleh pemimpin atas pencapaian tertentu.	0,05	0,885	0,3	valid
	Pemimpin secara aktif memantau pekerjaan bawahan untuk mencegah terjadinya kesalahan.	0,05	0,877	0,3	valid
	Pemimpin segera mengambil tindakan korektif saat menemukan adanya penyimpangan dari standar kerja.	0,05	0,906	0,3	valid
	Pemimpin hanya memberikan perhatian atau intervensi jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan bawahan.	0,05	0,778	0,3	valid
	Pemimpin cenderung memberikan sanksi setelah kesalahan terjadi tanpa melakukan pengawasan secara langsung sejak awal.	0,05	0,797	0,3	valid

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan variabel gaya kepemimpinan transaksional dinyatakan valid, karena r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3) dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Pernyataan	$\alpha$	R Hitung	R Tabel	Ket
Lingkungan Kerja	Pencapaian di tempat kerja cukup terang dan mendukung aktivitas kerja.	0,05	0,897	0,3	valid
	Saya merasa nyaman bekerja karena pencahayaan yang memadai.	0,05	0,873	0,3	valid
	Sirkulasi udara di ruang kerja terasa lancar dan segar.	0,05	0,922	0,3	valid
	Ruang kerja memiliki ventilasi yang baik untuk menunjang kenyamanan kerja	0,05	0,906	0,3	valid
	Penataan ruang kerja memudahkan saya dalam bergerak dan berkoordinasi.	0,05	0,922	0,3	valid
	Posisi peralatan kerja tertata dengan efisien dan mendukung produktivitas.	0,05	0,891	0,3	valid

Variabel	Pernyataan	$\alpha$	R Hitung	R Tabel	Ket
Lingkungan Kerja	Dekorasi di tempat kerja menciptakan suasana yang menyenangkan.	0,05	0,898	0,3	valid
	Lingkungan kerja yang menarik secara visual membuat saya lebih termotivasi.	0,05	0,934	0,3	valid
	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang dapat ditoleransi.	0,05	0,853	0,3	valid
	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena minimnya gangguan suara di tempat kerja.	0,05	0,869	0,3	valid
	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kelancaran pekerjaan saya.	0,05	0,904	0,3	valid
	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja.	0,05	0,899	0,3	valid

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan variabel gaya Lingkungan Kerja dinyatakan valid, karena r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3) dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	$\alpha$	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja Karyawan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar.	0,05	0,949	0,3	valid
	Hasil kerja saya selalu diperiksa dan mendapat tanggapan positif dari atasan.	0,05	0,897	0,3	valid
	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya dengan baik.	0,05	0,966	0,3	valid
	Pengetahuan saya tentang pekerjaan membantu dalam meningkatkan produktivitas.	0,05	0,948	0,3	valid
	Saya selalu berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan.	0,05	0,965	0,3	valid
	Saya mampu mengambil langkah cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan yang muncul.	0,05	0,934	0,3	valid

Variabel	Pernyataan	$\alpha$	R Hitung	R Tabel	Ket
Kinerja Karyawan	Saya selalu menunjukkan sikap positif dalam bekerja bersama rekan tim.	0,05	0,974	0,3	valid
	Saya bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi setiap hari.	0,05	0,969	0,3	valid
	Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.	0,05	0,963	0,3	valid
	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena minimnya gangguan suara di tempat kerja.	0,05	0,963	0,3	valid
	Saya mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan semua tugas secara efisien.	0,05	0,668	0,3	valid
	Saya jarang tidak hadir tanpa alasan yang jelas dalam menjalankan pekerjaan.	0,05	0,915	0,3	valid

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pernyataan variabel gaya Kinerja Karyawan valid, karena r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3) dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

## 2. Uji Reliabilitas

### 4.11 Uji Reliabilitas

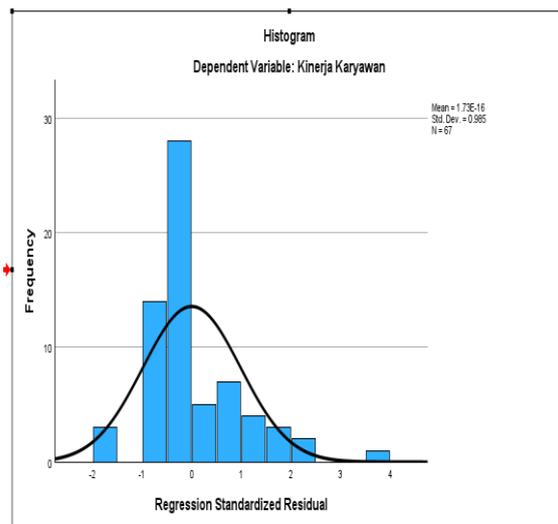
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,836	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,775	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,786	0,60	Reliabel

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel yaitu, Gaya kepemimpinan transaksional, Lingkungan kerja, dan kinerja Karyawan memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

### 1. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 4. 1 Grafik Histogram**

Menurut tampilan histogram di atas, distribusi data membentuk lonceng dengan dua sisi yang tidak terhingga. Dengan kata lain, di kedua sisi lonceng tidak ada batasan untuk mencapai nilai yang tidak terhingga. Menurut uji normalitas, variabel dependen memiliki distribusi yang normal.

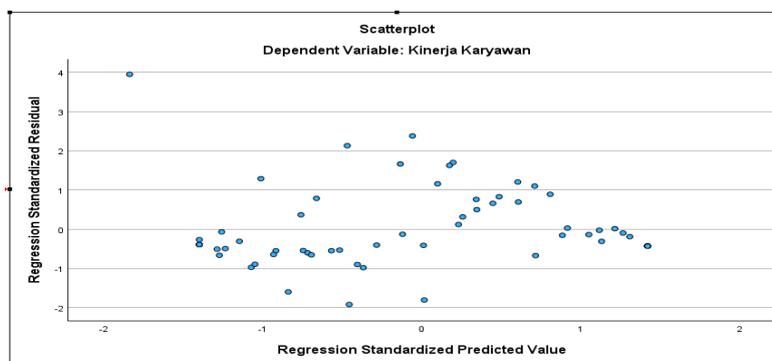
### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas**

	COLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	KESIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
<b>Kepemimpinan Transaksional</b>	<b>0.212</b>	<b>&gt;0.1</b>	<b>4.714</b>	<b>&lt; 10</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>0.212</b>	<b>&gt;0.1</b>	<b>4.714</b>	<b>&lt; 10</b>

Pada tabel 4.13 dapat dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan nilai VIF nya  $4.714 < 10$  dan *Tolerance*  $0.212 > 0,1$  artinya pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil analisis menunjukkan titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model.

### Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

#### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.042	2.275		1.337	.186		
	Kepemimpinan Transaksional	.882	.295	.338	2.994	.004	.212	4.714
	Lingkungan Kerja	.639	.121	.596	5.287	<.001	.212	4.714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sehingga dari rumus persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 3.042 + 0.882x_1 + 0.639x_2$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa :

- Nilai konstanta 3.042 mempunyai arti bahwa apabila variable –variable bebas yaitu, gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja diasumsikan bernilai (0), maka kinerja karyawan sebesar 3.042.
- Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transaksional ( $X_1$ ) Sebesar 0.882 menunjukan jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan sementara variabel lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.882.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0.639 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan sementara variabel kepemimpinan transaksional di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.639.

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.15 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19365.789	2	9682.895	153.242	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	4043.972	64	63.187		
	Total	23409.761	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transaksional

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat di lihat melalui tabel ANOVA pada program spss, diketahui bahwa F hitung yang di hasilkan sejumlah 153.242 dan perbandingan dengan F tabelnya sebesar 2,75. Yang berarti  $153.242 > 2,75$  jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa f hitung lebih besar dari f tabel,  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima yang artinya variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

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

Tabel 4.16 R Square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.827	.822	7.94903
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transaksional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai Adjusted R Square sejumlah 0,822 atau sebesar 82,2% dalam presentase .Hal tersebut berarti bahwa variabel kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja secara bersama sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan di PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1 sebesar 82,2% Sedangkan sisanya sebesar 17,8% dapat di pengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi,budaya organisasi dan lainnya.

### 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Citra Merek	14,142	> 1.984	0,000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, Maka berdasarkan pada tabel 4.17 di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara parsial kepemimpinan transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1, Karena t hitung (2,994)> t tabel (1.669) serta signifikannya 0,04 <0,05. Dengan demikian Nol ( $H_0$  ditolak ) dan hipotesis ( $H_a$  diterima) .
- 2) Secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di di PT.Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1, Karena t hitung (5.287)> t tabel (1.669) signifikannya 0,01 < 0,05. Dengan demikian Nol ( $H_0$  ditolak ) dan hipotesis ( $H_a$  diterima) .

## DISCUSSION

Dari latar belakang masalah terkait kinerja karyawan yang belum tercapai secara maksimal, sehingga perusahaan harus mencari solusi untuk masalah tersebut. Maka dipilihlah objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1 yang berjumlah 198 karyawan dan diwakili oleh 67 karyawan menjadi responden pada penelitian ini,

Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi perusahaan terkait pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan olah data melalui program spss di dapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1. Sedangkan jika di uji secara parsial dari kedua variabel ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih lengkapnya peneliti akan menginterpretasikan hasil dari olah data melalui program spss.

1. Secara parsial kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1.

Hal ini dapat di lihat melalui uji t (parsial) bahwa nilai t hitung (2,994) < t tabel (1.669) dan nilai sig (0,04) > (0,05), dengan demikian Nol ( $H_0$  ditolak ) dan hipotesis ( $H_a$  diterima ) diterima.

2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat melalui uji t (parsial) bahwa nilai t hitung (5.287) < t tabel (1.669 ) dan nilai sig (0,01) > (0,05), maka Nol ( $H_0$  ditolak ) dan hipotesis ( $H_a$  diterima).

3. Hasil Interpretasi Uji Regresi Linear Berganda dan Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,882 yang berarti jika variabel kepemimpinan transaksional mengalami kenaikan sementara variabel lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,882. Selanjutnya nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja sebesar 1.336 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sementara variabel kepemimpinan transaksional di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 1.336. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat melalui uji f (simultan) Nilai F hitung yang di hasilkan sejumlah 153.242 dan perbandingan dengan F tabelnya sebesar 2,75. Yang berarti 153.242.> 2,75 jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa f hitung lebih besar dari f tabel,  $H_0$  di tolak  $H_1$  di terima yang artinya variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengaruh kontribusinya dapat di lihat melalui koefisien determinasi (R Square) nilai Adjusted R Square sejumlah 0, 822 atau sebesar 82,2% dalam presentase . Hal tersebut berarti bahwa variabel kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja secara bersama sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan di PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1 sebesar 82,2% Sedangkan sisanya sebesar 17,8% dapat di pengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi dan lainnya.

## CONCLUSION

Berdasarkan analisis dari uraian hasil pembahasan dan interpretasi pada bab 4 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1 dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,994 lebih besar dari t tabel sebesar 1,669, dan nilai signifikansi sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,287 lebih besar dari t tabel sebesar 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar 0,01 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1.
3. Gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Partner Solution dikantor perwakilan Jakarta 1. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 153,242 lebih besar dari F tabel sebesar 2, 75 yang berarti kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan sebesar 82,2%. Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,822, dapat disimpulkan bahwa sebesar 82,2%. Variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor personal lainnya.

## REFERENCES

- Ades Asike, & Ulyana Muslimin. (2022). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. Vol. 1* (Issue 1)).
- Agung, D., & Mas'ud, F. (2021). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Di PT. Eka Sandang Duta Prima). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Agusthina Risambessy1, P. L. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional*. 17.
- ARDIAN, I., ELFISWANDI, & ARDIAN, I. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN KERINCI*.
- Asteri, Fajriah, & Idris. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 169–183.
- Chrisshyaren, R. E. (2022). *JMBK\_CHRISSHYAREN\_REZI\_164-175* (2).
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085–092. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Daulani, A., Ode, L., Syafaruddin, M., & Rasid, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Sistem Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wakatobi. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6(3). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Firdausya, A. F., & Indawati, R. (2023). *PERBANDINGAN UJI GLEJSER DAN UJI PARK DALAM MENDETEKSI*.
- Friyatna Dira, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, S. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GICI BUSINESS SCHOOL* (Vol. 14, Issue 1). <https://journal.stiegici.ac.id>
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Harahap & Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Heikal, M., & Bachri, N. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR KECAMATAN DI WILAYAH BARAT KABUPATEN ACEH UTARA. In *Universitas Malikussaleh* (Vol. 6, Issue 2).
- Hendrawan, H., Yuningsih, E., Rahayu, B., & Indah Sari, D. (2022). Analysis Of The Role Of Democratic Leadership Style And Work Environment On The Performance Of TNI AL Personnel in DKI Jakarta. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3,

- Issue 5). <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 6(2), 142–146. <https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98>
- Kolibu, M. F. I., Nainggolan, N., & Langi, Y. A. R. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Harga Cabai Merah di Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal MIPA*, 13(1), 32–36. <https://doi.org/10.35799/jm.v13i1.52258>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (n.d.). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
- Nahdiah, F. A., Syafrudin, O., & Akbar, I. (2024). *Indonesian Journal of Strategic Management*. 7(1). <https://doi.org/https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Nurul Fitria Yulita, Thatok Asmony, & Djoko Suprayetno. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Dompu. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 01–18. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2289>
- Penelitian, J., Timbang, K., Kecamatan, D., Amplas, M., Medan, K., Tampubolon, K., Siregar, B., & Author, C. (2023). All Fields of Science J-LAS Analisis Implementasi Sistem Merit bidang Pelayanan Publik di. | *Khairuddin Tampubolon AFoSJ-LAS*, 3(2), 1–6. <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Rahma Nursyifa Subardjo, E., Zulkarnaen, W., Suwarna, A., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi F&B Yogya Sunda Heritage 60 Bandung). In *Jurnal Manajemen Diversifikasi* (Vol. 3, Issue 3).
- Rahmawati, E., & Adiyatama, E. A. (2023). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Desa. *Jurnal Akuntansi Inovatif*, 1(2), 9–15. <https://doi.org/10.59330/jai.v1i2.9>
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN CV. MODERN OPTIK CIREBON. In *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index363>
- Risambessy, Paulus, & Wairisal. (2021). *Pengaruh\_Gaya\_Kepemimpinan\_Transaksional*.
- Samudera, F., & Siwi Agustina, T. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA FARKHANSS TOWING SERVICE KOTA SURABAYA*. 8(1).
- Sari, K. D., & Djamil.Nasrullah. (2024). *Determinan Audit Delay pada Perusahaan Manufaktur Sektor Aneka Industri yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2020-2022*. 2(1). <https://www.liputan6.com/saham/read/5379901/daftar-86-emiten-yang-kena->
- Sarip, S. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA*.
- Sena Wahyu Purwanza, et. al. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI* ( kep,M. K. Munandar.S, Ed.; Ns. Arif). Cv. Media Sains Indonesia.
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Emaninta, N., Ginting, B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, P. (2024). HASIL PERHITUNGAN ASUMSI KLASIK: TENTANG UJI AUTOKORELASI, NORMALITAS, DAN HETEROKEDATISITAS. In *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)* (Vol. 8, Issue 12).

- Sulung, & Muspawi. (2024). *MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN: PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER*.
- Tinggi, S., Enam, I. E., & Kendari, E. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT BAHTERAMAS KONAWE* Nofal Supriaddin<sup>1</sup> (Vol. 5, Issue 2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.616>
- Utami, Y., Rasmanna, & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Wen, G. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA PEJABAT STRUKTURAL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MAPPI*. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1>
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- Yani Balaka, M., & Aryan, F. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)