

Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan Jakarta Barat

Elsa Clarissa¹, Rani²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: celsa8213@gmail.com¹

Submit:
31-01-2026

Revisi:
02-02-2026

Terima
04-02-2026

Terbit Online:
11-02-2026

ABSTRAKSI

Abstract - Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yayasan dengan sampel sebanyak 65 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,5% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara dominan menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi yayasan untuk terus mengembangkan kepemimpinan yang fleksibel dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstract - The research background highlights the importance of leadership that can adapt to situations and a conducive work environment in enhancing employee productivity and effectiveness. This study aims to examine the influence of Situational Leadership and Work Environment on Employee Performance at Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan in West Jakarta. The research method used is quantitative associative with data collection techniques through observation, questionnaires, and documentation. The population in this study consists of all employees of the foundation, with a sample of 65 respondents selected using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression assisted by SPSS version 28. The results show that Situational Leadership and Work Environment have both partial and simultaneous positive and significant effects on Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) value of 83.5% indicates that both variables dominantly explain Employee Performance. These findings provide recommendations for the foundation to continuously develop flexible leadership styles and create a supportive work environment to sustainably improve employee performance.

Keywords: Situational Leadership, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi serta lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan situasional

menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan karakteristik bawahan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan sehingga mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan produktif.

Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait kinerja yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang mengkaji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Helumo” (Susliyanti Nuhiya, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 83,5%. Namun, masih terdapat 16,5% variabel lain di luar model yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga membuka peluang adanya *research gap* untuk penelitian selanjutnya (Susliyanti Nuhiya, 2024).

Dalam buku Teori Kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan situasional menekankan bahwa seorang pemimpin perlu memahami perilaku pribadinya, karakteristik para bawahannya, serta kondisi situasional yang dihadapi. Pendekatan ini juga mengharuskan pemimpin memiliki kemampuan diagnostik dalam memahami perilaku manusia (Hutahaean, 2021).

Terdapat beberapa dimensi yang masing-masing memiliki indikator tertentu untuk menggambarkan gaya kepemimpinan yang diterapkan, yaitu (Siagian et al., 2022):

- Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas;
- Pemimpin menjalin komunikasi dua arah dengan bawahan;
- Pemimpin memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan serta memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan; dan
- Pemimpin memberikan wewenang kepada bawahan untuk menjalankan tugas secara mandiri.

Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti ketersediaan pendingin udara, pencahayaan yang cukup, dan fasilitas pendukung lainnya (Parwita, 2023).

Pendapat (Salsabiila & Hidayati, 2022) untuk memahami dan menilai kondisi lingkungan kerja secara menyeluruh, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan, yakni:

1. Suasana Kerja

Lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, baik secara fisik maupun emosional, dapat mendorong

semangat dan produktivitas karyawan (Nurmalita & Rosmita, 2025)

2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Relasi sosial yang harmonis antarkaryawan memperkuat kerja tim dan komunikasi, sehingga mendukung pencapaian tugas bersama.

3. Fasilitas dan Perlengkapan Kerja

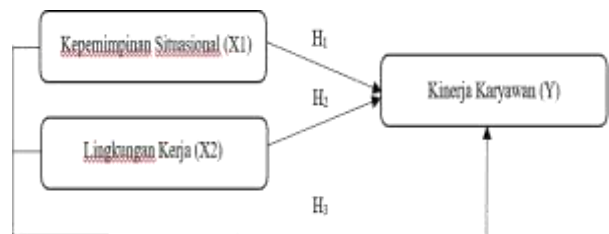
Sarana kerja yang memadai membantu karyawan menjalankan tugas secara efisien dan mengurangi hambatan teknis.

Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang diperlihatkan individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Widodo, 2022).

(Tarmizi & Hutasuhut, 2022) menyatakan kinerja karyawan dapat diukur melalui lima aspek utama, yaitu:

- Kualitas kerja**, yaitu penilaian terhadap mutu hasil pekerjaan berdasarkan persepsi atasan, yang mencakup kesempurnaan pelaksanaan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas kerja**, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, yang dapat dinyatakan dalam bentuk unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- Ketepatan waktu**, yaitu sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebagai standar penyelesaian.
- Efektivitas**, yaitu sistem optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga, dana, teknologi, dan bahan baku untuk mencapai hasil maksimal dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
- Kemandirian**, yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara mandiri, disertai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Kerangka pemikiran menggambarkan keterkaitan antara satu variabel dan variabel lainnya, yang disusun dalam bentuk model atau representasi visual. Pada penelitian ini, kerangka berpikir disajikan untuk menunjukkan keterkaitan antar variabel yang diteliti



Sumber: (hasil dikaji Oleh Peneliti, 2025)

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

H₀₁ : Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

H_{a2} : Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

H₀₂ : Diduga Lingkungan Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

H_{a3} : Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

H₀₃ : Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan Jakarta Barat.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif, serta didukung oleh observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka guna memperkuat pemahaman kontekstual.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R²). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 28.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan berbagai teknik, di mana kuesioner berfungsi sebagai metode utama untuk mendapatkan data kuantitatif, sementara observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka berperan sebagai metode pendukung untuk memperdalam pemahaman kontekstual.

1. Metode Kuesioner

Alat ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi sikap, kepercayaan, perilaku, serta karakteristik responden sebagai bentuk respons terhadap variabel yang dikaji. Tujuan utama penyusunan kuesioner adalah untuk memperoleh data yang relevan dengan fokus penelitian, serta

memastikan informasi yang diperoleh bersifat valid dan reliabel (Bahri, 2023).

2. Metode Obsevasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran umum dan data faktual mengenai kondisi lapangan yang relevan dengan variabel penelitian, seperti suasana kerja dan interaksi antar karyawan, sebagai data pendukung kuesioner ((Hidayati et al., 2021).

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan relevan kepada beberapa narasumber kunci di Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan. Teknik ini bertujuan untuk menggali informasi lebih dalam dan memperkaya pemahaman mengenai kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja dari perspektif individu, serta mengkonfirmasi data yang diperoleh dari kuesioner (Sahir, 2021).

4. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan, seperti struktur organisasi, profil karyawan, atau data lain yang dapat mendukung analisis variabel penelitian (Sugiyono, 2013).

5. Studi Pustaka

Asumsi dasar dalam studi literatur adalah bahwa setiap penelitian tidak berdiri sendiri, melainkan dibangun di atas fondasi pengetahuan yang telah ada sebelumnya dan terus dikembangkan guna memperoleh pemahaman yang lebih mutakhir (Sari et al., 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Penelitian yang dilakukan (Handayani & Maulidah, 2021) menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, yaitu 63. Pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Karena seluruh butir pernyataan memiliki r_{hitung} yang melampaui nilai tersebut, maka instrumen dianggap valid dan layak digunakan dalam analisis data selanjutnya:

a. Kepemimpinan Situasional

Tabel 1. Hasil Kepemimpinan Situasioanal

Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1_1	0,258	0,586	VALID
X1_2	0,258	0,713	VALID
X1_3	0,258	0,652	VALID
X1_4	0,258	0,705	VALID
X1_5	0,258	0,672	VALID
X1_6	0,258	0,543	VALID
X1_7	0,258	0,561	VALID
X1_8	0,258	0,669	VALID
X1_9	0,258	0,613	VALID
X1_10	0,258	0,571	VALID
X1_11	0,258	0,725	VALID
X1_12	0,258	0,605	VALID

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 12 butir pernyataan variabel Kepemimpinan Situasional (X1), diketahui bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,258. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dinyatakan valid, artinya setiap butir pernyataan layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 2. Hasil Lingkungan Kerja

Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X2_1	0,258	0,616	VALID
X2_2	0,258	0,698	VALID
X2_3	0,258	0,627	VALID
X2_4	0,258	0,674	VALID
X2_5	0,258	0,691	VALID
X2_6	0,258	0,405	VALID
X2_7	0,258	0,343	VALID
X2_8	0,258	0,694	VALID
X2_9	0,258	0,409	VALID

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 9 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2), diperoleh bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,258. Oleh karena itu, seluruh pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Kinerja Karyawan

Indikator	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Y1	0,258	0,543	VALID
Y2	0,258	0,646	VALID
Y3	0,258	0,755	VALID
Y4	0,258	0,616	VALID
Y5	0,258	0,777	VALID
Y6	0,258	0,621	VALID
Y7	0,258	0,636	VALID
Y8	0,258	0,677	VALID
Y9	0,258	0,543	VALID
Y10	0,258	0,646	VALID
Y11	0,258	0,755	VALID
Y12	0,258	0,616	VALID
Y13	0,258	0,777	VALID
Y14	0,258	0,621	VALID
Y15	0,258	0,636	VALID

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dilakukan terhadap 15 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,258. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua pertanyaan

dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan dalam instrumen ini layak digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan.

3.2 Uji Realibilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan membandingkan nilai alpha terhadap standar yang ditetapkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (Ismail et al., 2023).

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien	Nilai <i>Cronbach's</i>	Keterangan
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	
Kepemimpinan Situasional (X1)	0,60	0,862	REALIBEL
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,746	REALIBEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,905	REALIBEL

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada masing-masing variabel konsisten, stabil, dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p -value) > 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data dan distribusi normal (Fajriyanti et al., 2023).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N	65
A. Symp. Sig. (2 tailed)	0.200

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan hasil yang sudah diuji, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,161, keduanya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* sebagai indikator. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka hubungan antar variabel independen dianggap tidak saling memengaruhi secara berlebihan (Kusuma, 2024).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

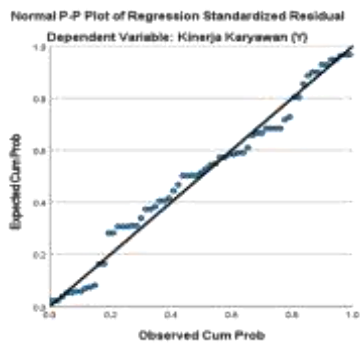
Varibel	Collinearity Tolerance	VIF
Kepemimpinan Situasional (X1)	0,978	1,022
Lingkungan Kerja (X2)	0,978	1,022

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel adalah 0,978 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF adalah 1,022 (kurang dari 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser, yang menganalisis hubungan antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID) melalui grafik scatterplot. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data dianggap menunjukkan homoskedastisitas (varian konstan), sedangkan nilai signifikansi < 0,05 mengindikasikan adanya heteroskedastisitas (Suryono et al., 2023).



Gambar 1. Normal Probability Plot

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan gambar scatterplot diatas, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel terikat yang bersifat kontinu dengan dua atau lebih variabel bebas (Muthahharah & Fatwa, 2022).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9,514	6,094
	Kepemimpinan Situasional (X1)	0,754	0,099
	Lingkungan Kerja (X2)	0,348	0,173

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Data yang diperoleh dari hasil observasi dianalisis menggunakan persamaan regresi linier berganda, yang dirumuskan sebagaimana berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,514 + 0,754X_1 + 0,348X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Konstanta (α) sebesar 9,514: Menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Situasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,514.

b. Koefisien regresi untuk Kepemimpinan Situasional (β_1) sebesar 0,754: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan Situasional (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,754 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan searah.

c. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 0,348: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,348 satuan, dengan asumsi variabel Kepemimpinan Situasional (X1) konstan. Tanda positif menunjukkan hubungan searah.

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam pengujian statistik uji t parsial, nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi (α) dan derajat kebebasan (df). Rumus untuk menentukan t tabel adalah:

$$t_{\text{tabel}} \approx t(\alpha/2; n - k - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} \approx t(0,05/2; 65 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} \approx 2,000$$

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,561	0,124
	Kepemimpinan Situasional (X1)	7,634	< 0,001
	Lingkungan Kerja (X2)	2,013	0,048

a. Dependent Variable : Kinerja Klaryawan (Y)

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan tabel uji koefisien regresi:

- Variabel Kepemimpinan Situasional (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,634, yang lebih besar dari t tabel (2,000). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Karyawan.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,013, yang juga lebih besar dari t tabel (2,000). Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan melalui analisis ANOVA dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Azhari et al., 2023).

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA ^a			
	Model	F	Sig.
1	Regression	34,184	,001 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Dari hasil di atas, diperoleh nilai f hitung sebesar 34,184 dan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Kepemimpinan Situasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Uji Koefisien Determinasi

Dalam output SPSS, nilai R^2 terdapat pada bagian *Model Summary*, khususnya di kolom *Adjusted R Square* yang menunjukkan keakuratan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel (Tarminah & Apriani, 2024).

Tabel 10. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,509	4,48113

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: (hasil olah data di SPSS 28, 2025)

Berdasarkan output *Model Summary* pada gambar di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,524, yang berarti bahwa sebesar 52,4% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Situasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan sisanya, yaitu 47,6%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,509 menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, dan tetap menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 4,48113 menunjukkan besarnya galat standar dalam memprediksi Y berdasarkan model regresi yang digunakan.

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan situasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan di Jakarta Barat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,5% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Situasional (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Kepemimpinan Situasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,754 satuan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,348 satuan.
3. Pengaruh Simultan: Secara simultan, Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan

Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan. Penelitian ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar manajemen Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan:

1. Meningkatkan Aspek Kepemimpinan Situasional: Memberikan pelatihan bagi pemimpin untuk lebih adaptif dalam menghadapi berbagai situasi, sehingga dapat meningkatkan kejelasan instruksi dan komunikasi dengan karyawan.
2. Meningkatkan Lingkungan Kerja: Melakukan evaluasi terhadap Lingkungan Kerja, terutama dalam hal komunikasi dan hubungan interpersonal, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja karyawan.
3. Instrumen penelitian yang digunakan, yaitu kuesioner tertutup dalam pendekatan kuantitatif, memiliki keterbatasan dalam menggali secara mendalam dimensi subjektif, persepsi personal, atau dinamika relasional yang kompleks di lingkungan kerja. Hal ini berarti ada aspek-aspek kualitatif yang mungkin relevan dalam memengaruhi kinerja karyawan yang belum sepenuhnya terungkap dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengadopsi pendekatan metode campuran (*mixed methods*) atau penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik.

REFERENSI

- Azhari, E., Saleh, M. La, & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *JOURNAL AGREGATE*, 2(2).
- Bahri, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Fajriyanti, Y., Rahmah, H. A., & Hadiyanti, E. U. S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Handayani, R., & Maulidah, S. (2021). *Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah di Toko Ranum Kosmetik Amuntai* (Vol. 3, Number 1).
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244. <https://doi.org/10.29210/3003982000>
- Hutahaean, W. S. S. E. M. Th. (2021). *Teori Kepemimpinan* (Cetakan Pertama). Ahlimedia Press.
- Ismail, H. A., Kessi, F. M. A., 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>
- Kusuma, P. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Trc Industry. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(6), 2025–2030. <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i6.2277>
- Muthahharah, I., & Fatwa, I. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. In *Jurnal Matematika dan Statistika serta Aplikasinya* (Vol. 10, Number 1).
- Nurmalita, I., & Rosmita. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkat Sempurna. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 383–388. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.331>
- Sahir, H. S. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Salsabiila, K. A., & Hidayati, A. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan* (Vol. 2, Number 2).
- Sari, A. Dr. , S. Pi. , M. S., Dahlan, S. Kel. , M. S., Tuhumury, N. A. R. S. Pi. , M. S., Prayitno, Y. ST. , M., Siegers, H. W. S. Pi. , M. S., Supiyanto, S. Si. , M. K., & Werdhani, S. A. ST. , M. (2023). *Dasar-Dasar: Metodologi Penelitian*. CV. Angkasa Pelangi.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>
- Sugiyono, D. P. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* (19th ed.). Alfabeta Bandung.
- Suryono, Sudarno, Panjaitan, P. H., Wati, Y., & Linda, R. (2023). Pengaruh Pertumbuhan Pendapatan, Total Assets Turnover, dan Working Capital Turnover Terhadap Return on Equity Pada Perusahaan Sektor Energi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (Vol. 11, Number 2). <http://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Susliyanti Nuhiya, R. P. Abd. R. P. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Helumo*.

- Tarminah, S., & Apriani, D. A. (2024). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai*.
- Widodo. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>