

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA YOGYAKARTA

Abdul Rahman<sup>1</sup>, Bagus Gumelar<sup>2</sup>

[abdul2000011236@webmail.uad.ac.id](mailto:abdul2000011236@webmail.uad.ac.id)

[bagus.gumelar@mgm.uad.ac.id](mailto:bagus.gumelar@mgm.uad.ac.id)

<sup>1</sup> Ahmad Dahlan University, Indonesia

<sup>2</sup> Ahmad Dahlan University, Indonesia

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sebanyak 107 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sebanyak 75 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kinerja**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam merancang, mengatur, dan mengembangkan suatu organisasi agar dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuannya (Badrianto dkk., 2022). Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Tentu saja pada kenyataannya mengelola dan mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah mudah karena mempunyai pemikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda (Badrianto dkk., 2022).

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dan bertahan dalam segala situasi. Keberlanjutan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, termasuk Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya dan memberikan pelayanan yang

berkualitas kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Naik turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan membimbing pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Mulyadi (2015) Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi Karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik akan mengetahui bagaimana membangkitkan optimisme dan pengetahuannya agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja karyawan baik fisik ataupun lingkungan non fisik berpotensi pada baik buruknya kinerja serta efektivitas sebuah organisasi (Hermawan, 2021). Lingkungan Kerja menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja para pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugasnya. Ini termasuk suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan cukupnya perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan sering kali dianggap sebagai aktivitas karyawan yang paling umum dan terlihat. Pelatihan yang baik juga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sinambela (2016) pelatihan adalah tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan.

## **2. LANDASAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS, DAN KERANGKA BERPIKIR**

### **LANDASAN TEORI**

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Buil dkk., (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah hasil dari olah pikiran dan tenaga seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Nabawi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Individu  
Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis  
Faktor–faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi  
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah cara seorang atasan mengarahkan dan menugaskan seluruh unsur organisasi atau usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Rachmayuniawati dan Mulyeni, 2020). Menurut Winarno (2018) gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan, yaitu Kinerja seorang pemimpin dalam tugas kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian dan situasional. Sedangkan menurut Busro (2018) Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan pendekatan yang disukai dan sering digunakan para pemimpin. Adapun beberapa gaya kepemimpinan menurut Mulang (2022) yaitu:

- a. Gaya Kepemimpinan Karismatis  
Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang.
- b. Gaya Kepemimpinan Otoriter  
Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan seluruh keputusan dan kebijakan sepenuhnya pada dirinya sendiri. Semua tugas dan tanggung jawab diserahkan kepada pemimpin, sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.
- c. Gaya Kepemimpinan Demokratis  
Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kekuasaan yang luas kepada bawahan. Setiap kali ada masalah, selalu libatkan bawahan Anda sebagai satu tim. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin banyak memberikan informasi mengenai tugas dan tanggung jawab bawahannya.
- d. Gaya Kepemimpinan Moralitas  
Gaya kepemimpinan moralistik merupakan gaya kepemimpinan yang paling menghormati bawahannya, yang kepribadian utamanya berwarna biru. Secara umum, pemimpin yang bermoral adalah orang yang hangat dan baik kepada semua orang. Pemimpin yang bermoral pada dasarnya mempunyai rasa empati yang tinggi terhadap permasalahan bawahannya. Segala bentuk politik ada dalam panduan ini. Orang yang datang untuk mencari kehangatannya terhindar dari segala kekurangannya.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen serta bagi perusahaan. Menurut Schultz dan Schultz (2015) Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja, perilaku dan sikap pekerja, serta perubahan psikologis di tempat kerja atau situasi tertentu, yang harus selalu diperhatikan termasuk kebosanan, pekerjaan, monoton, dan penat. Jenis Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. Serta lingkungan medium atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah, Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur di Tempat Kerja, Kelembaban di Tempat Kerja, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Bau-bauan di Tempat Kerja, Tata Warna di Tempat Kerja, Dekorasi di Tempat Kerja, Musik di Tempat Kerja, dan Keamanan di Tempat Kerja.

## **Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses sistematis yang digunakan untuk mengubah perilaku kerja karyawan guna meningkatkan efektivitas perusahaan (Simbolon, 2015). Selanjutnya Menurut Veithzal Rivai dkk., (2015) pelatihan merupakan upaya mencapai tujuan perusahaan dengan menerapkan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan. Pelatihan mencakup keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan bersifat terkini dan membantu karyawan mempelajari keterampilan dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2019), pelatihan memiliki dua teknik, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

### *a. On The Job Training*

*On The Job Training* ataumengajarkan karyawan untuk secara praktis mengelola dan melakukan pekerjaannya. Beberapa bentuk pelatihan kerja meliputi:

*Coaching/Understudy* dan Pelatihan Magang.

### *b. Off The Job Training*

Pelatihan di tempat kerja adalah metode pelatihan SDM yang dilakukan tempat kerja atau diluar tempat kerja untuk jangka waktu tertentu. Beberapa bentuk pelatihan *off the job training* meliputi: *Lecturer*, *Media Video*, *Vestibule Training*, *Role Playing* dan *Studi Kasus*

Menurut Mangkunegara (2015) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu Perbedaan individu pegawai, Hubungan dengan jabatan analisis, Partisipasi aktif, Seleksi peserta penataran, dan Metode pelatihan

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor tersebut diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan pelatihan. Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi. Dari penjelasan tersebut bahwasanya kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian dari Putra dan Pasaribu (2022) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan dan keterampilan seseorang dapat di asah dari adanya pelatihan itu sendiri. Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian (Mulyeni dkk., 2023) bahwasanya Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga di dapatkan oleh Monika dkk., (2021) bahwa Lingkungan kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, pemimpin dapat memberikan contoh baik yang dapat memotivasi bawahannya untuk menjadi lebih baik. Sedarmayanti (2016) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
- b. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- c. Teori ekologis, Calon pemimpin sedikit banyak sudah berbakat sejak lahir, namun bakat saja tidak cukup menjadi modal untuk memimpin. Oleh karena itu, bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

Penelitian yang di lakukan oleh Putra dan Pasaribu (2022) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga di dapatkan oleh Buulolo (2021) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga di dapatkan oleh Ekhsan dan Nurlita (2020) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berinteraksi di kantor, seperti budaya dan lingkungan kantor, serta fasilitas pendukung seperti parkir dan asuransi kesehatan (H.A, Ismail dkk., 2023). Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memberikan dampak positif terhadap karyawan dalam melakukan aktifitasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong tingkat produktivitas kerja yang tinggi, yang akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya (Sofyan, 2013).

Hal ini sejalan dengan penelitian Putra dan Pasaribu (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga di dapatkan oleh Ahmad dkk., (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan**

### **Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan**

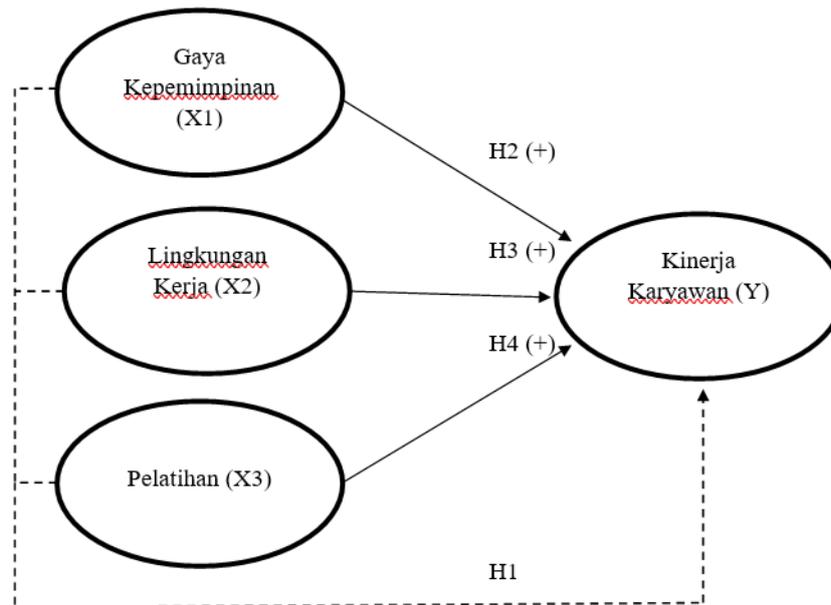
Pelatihan adalah salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan tersebut dilakukan untuk membantu perusahaan meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap anggotanya. Pelatihan juga meningkatkan kinerja karyawan dan merupakan strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan keuntungan di masa depan dengan meningkatkan keterampilan setiap karyawan (Ratnasari dkk., 2021 dalam Wijayanto dan Dotulong.L.O.H, 2017).

Hal tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Mulyeni dkk., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Hasil yang sama juga di dapatkan oleh Cristina dkk., (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan**

## KERANGKA BERPIKIR

Gambar 1. menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### 3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan yang berjumlah 107 karyawan (68 karyawan ASN dan 39 Karyawan non ASN). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan Dinas Perhubungan kota Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *non probability sampling*, yaitu *convenience sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pada kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan /insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019).

#### Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

##### Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA memiliki kriteria yaitu nilai  $KMO > 0,5$ , membentuk satu komponen pada component matrix, dan memiliki nilai loading factor 0,5 pada component matrix (Sugiyono, 2019).

## Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) reliabilitas yakni alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan t. Uji F merupakan uji koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila F hitung < F tabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Apabila signifikansinya < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan (H.A, Ismail, dkk., 2023). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Suatu variabel independen dapat dikatakan mempengaruhi variabel dependen secara parsial jika p-value lebih kecil level of significant (0,05) atau t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai  $\alpha = 0,05$  (Ghozali, 2016).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan sebanyak 107 karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan memberikan kuesioner fisik dengan jumlah isian sebanyak 40 item pernyataan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Desember 2023 – 4 Januari 2024 dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 40 pernyataan.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator/Item	Gaya Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pelatihan (X3)	Kinerja (Y)
GK.1.1	0,697			
GK.1.2	0,691			
GK.2.2	0,734			
GK.3.1	0,797			
GK.4.1	0,714			
GK.4.2	0,703			
GK.5.1	0,773			
GK.5.2	0,706			
LK.1.1		0,575		
LK.2.1		0,871		
LK.2.2		0,765		
LK.3.1		0,788		
LK.4.1		0,833		
LK.4.2		0,710		
LK.5.1		0,800		
LK.5.2		0,757		
P.1.1			0,679	
P.1.2			0,728	
P.2.1			0,576	
P.2.2			0,849	

P.3.1	0,780	
P.3.2	0,735	
P.4.2	0,889	
P.5.1	0,880	
P.5.2	0,833	
K.1.1		0,184
K.1.2		0,848
K.2.1		0,810
K.2.2		0,855
K.3.1		0,774
K.3.2		0,652
K.4.1		0,797
K.4.2		0,812
K.5.1		0,635
K.5.2		0,655

Hasil pengujian validitas ditunjukkan dalam tabel 1, yang menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk setiap variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa item individu masing-masing variabel dapat digunakan dalam penelitian ini, karena memenuhi syarat atau valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,869	Reliable
Lingkungan Kerja	0,897	Reliable
Pelatihan	0,914	Reliable
Kinerja	0,913	Reliable

Tabel 2 memperlihatkan hasil uji reabilitas pada seluruh variabel dalam penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis f**

F	Signifikansi
4,685	0,005

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis t**

	t	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,119	0,038	H1 Diterima
Lingkungan Kerja	0,476	0,636	H2 Ditolak
Pelatihan	0,368	0,714	H3 Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam tabel 3 dan 4, menunjukkan bahwa ada hipotesis yang diterima dengan nilai probabilitas dibawah 0,05 dan tidak diterima dengan nilai probabilitas diatas 0,05. Hipotesis pertama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Terbukti dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai F hitung sebesar  $4,685 > 2,73$  F tabel dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), pelatihan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan hipotesis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyeni dkk., (2023) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dikemukakan oleh Cahyai dkk., (2021) bahwasanya Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Fauzan, M. O (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Terbukti dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung sebesar  $2,119 > 1,666$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$ , yang artinya nilai t hitung lebih dari t tabel dan nilai signifikan dibawah nilai *alpha* 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Gaya Kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat meningkatkan dan juga dapat menurunkan produktifitas atau kinerja bagi para karyawan sesuai dengan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christina Enge dkk., (2023) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Terbukti dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $0,476 < 1,666$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,636 > 0,05$ , yang artinya nilai  $t$  hitung kurang dari  $t$  tabel dan nilai signifikan diatas nilai  $\alpha$   $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan jawaban responden dari salah satu atau beberapa indikator dari lingkungan kerja yang diteliti seperti penerangan/cahaya, sirkulasi udara, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dinas perhubungan kota yogyakarta atau karyawan tidak keberatan dengan beberapa indikator dari lingkungan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad dkk., (2019) yang mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang yaitu Saputra Farhan dkk., (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Sarana Duta. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Terbukti dalam hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $0,368 < 1,666$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,714 > 0,05$ , yang artinya nilai  $t$  hitung kurang dari  $t$  tabel dan nilai signifikan diatas nilai  $\alpha$   $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja Karena perusahaan tidak memahami kebutuhan pelatihan karyawannya dengan baik, pelatihan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta hanya memberikan pelatihan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian, yang berarti pelatihan tidak berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyeni dkk., (2023) yang mengemukakan bahwa pelatihan berdampak positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Namun penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Purwanto, A., dan Nugroho, G, (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Astika (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar.

## 5. KESIMPILAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
- c. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.
- d. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

## REFERENCES

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3). <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. In *Jurnal AS-SAID* (Vol. 2021, Issue 2).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v22i02.418>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69-71. <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal*

- Ekonomi dan Ekonomi Syariah*), 6(1), 233-246.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 373-388.  
<https://doi.org/10.37531/yum.v5i3.2805>
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal* (2021) 4 (2): 132.-150.  
<http://dx.doi.org/10.23960/E3J/v4i2.133-150>
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyeni, S., Lestari, A., & Azizah, N. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 23, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.  
<https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9-26.  
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi. *TAMWIL: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.31958/jtm.v7i1.3172>
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3488>
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). Pengujian Gaya Kepemimpinan Organisasi. Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi), 4(2), 517.  
<https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.278>
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.  
<https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., ... & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja,

- Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329-341.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2015). *Psychology & Work Today*. (9th ed). New. Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Volume 2, Issue 4, Maret 2021* E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 Available Online: <https://dinastirev.org/JIMT> Page 543 Produktivitas Kerja.
- Simbolon, C. Y. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir*. Jakarta: Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan bappeda*. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).  
<http://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winarno, A. (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan Pada Rumah Sakit Ahmad Yani Awal Bros Hospital Group*. Universitas Islam Riau.  
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3157>
- Veithzal Rivai dkk., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.