



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUN MOTOR JAKARTA

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUN MOTOR JAKARTA

Rival Bachtiar¹, Bunga Lintang²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rivalbachtiar15@gmail.com^{1*}, bunga.lintang79@gmail.com²

Article history :

Received : 05-12-2024

Revised : 07-12-2024

Accepted : 10-12-2024

Published: 12-12-2024

Abstract

At this time, business competition is a challenge that must be faced by every company, especially Car Dealers. One of the most important aspects is human resources, so PT. Sun Motor Jakarta must improve starting from the aspects of leadership style and work environment in order to improve employee performance. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership style and work environment on employees of PT. Sun Motor Jakarta Mazda Bintaro Jaya Branch. The research used was quantitative research and employees of PT. Sun Motor Jakarta Mazda Bintaro Jaya Branch as respondents, as many as 60 respondents. This study used primary data in the form of questionnaire answers from all respondents. The instrument test in this study used validity and reliability tests. The statistical analysis test in this study used multiple linear regression tests, and determination coefficient tests. The results of the study showed that the leadership style variable measured by 10 indicators, the work environment variable measured by 10 indicators, and the employee performance variable measured by 10 indicators, all respondents stated good. Based on the results of the determination coefficient test, the contribution value of leadership style and work environment to employee performance was R square 0.222, meaning that leadership style and work environment had an influence of 22.2% on employee performance and 77.8% was influenced by other variables that were not studied.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Pada saat ini persaingan bisnis merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan terutama Dealer Mobil. Salah satu aspek yang paling penting adalah sumber daya manusia, sehingga PT. Sun Motor Jakarta harus meningkatkan mulai dari aspek gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Sun Motor Jakarta Cabang Mazda Bintaro Jaya. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan karyawan PT. Sun Motor Jakarta Cabang Mazda Bintaro Jaya sebagai responden, sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil jawaban angket atau kuesioner dari seluruh responden. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun uji analisis statistik pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan 10 indikator, variabel lingkungan kerja diukur dengan 10 indikator, dan variabel kinerja karyawan diukur dengan 10 indikator semua responden menyatakan baik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi terdapat hasil nilai kontribusi gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar R square 0,222, artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja



terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 22,2% dan 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Mazda Bintaro Jaya merupakan Dealer Resmi Mazda ke-29 di seluruh Indonesia dan Dealer Mazda ke-11 di wilayah Jabodetabek yang pengelolannya berada di bawah naungan PT. Sun Motor Jakarta. Mazda Bintaro Jaya berdiri sejak 10 Oktober 2019 beralamat di Pusat Niaga Bintaro Jaya Sektor VII Jl. M.H. Thamrin Blok 7/A2 No. 7A Pondok Aren, Tangerang Selatan, Banten. Berdiri di atas lahan seluas 1.608 m² dan memiliki luas bangunan sebesar 1.495 m². Mazda Bintaro Jaya memiliki fasilitas layanan Sales dan After Sales berstandar Mazda Corporation Jepang. Layanan Sales dan After Sales meliputi 3S yaitu *Sales, Service, dan Spareparts*, dengan layanan 3S anda dapat melakukan pembelian mobil Mazda secara Resmi dan melakukan perawatan berkala kendaraan Mazda anda, dan melakukan pembelian Parts Mazda disini. Mazda Bintaro Jaya juga dilengkapi berbagai fasilitas yang nyaman untuk pelanggan seperti: *Wellcome Drink* untuk pelanggan, Ruang tunggu yang luas, Mini Bar gratis di setiap menu untuk setiap pelanggan, *VIP Room*, *Wifi*, *Smoking Area*, dan *Kids Corner*. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut dilihat dari hasil pekerjaannya, yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan perusahaan. Tentu tidak mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan apabila tidak di dukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif diperusahaan.

Menurut Harun Samsuddin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun dimensi Kinerja Karyawan yaitu: Kualitas dan Kuantitas. Menurut John Virgil (2018:87) gaya kepemimpinan yaitu cara kesanggupan atau potensi seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi/perusahaan yang dipimpinnya. Dimensi gaya kepemimpinan: Direktif, Suportif, dan Partisipatif. Menurut Nitisemito dalam (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 40, No.2: 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang mampu merangsang semangat atau motivasi kerja karyawan dan di dukung dengan Lingkungan Kerja yang baik pula maka akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang optimal. Atas latar belakang masalah tersebut penulis ingin melakukan peninjauan atas penyebab terjadinya permasalahan di beberapa bagian staf tersebut serta ingin membuat catatan untuk perbaikan system gaya kepemimpinan, perbaikan lingkungan kerja, serta peningkatan kinerja karyawan agar semua factor-faktor penyebab permasalahan baik internal maupun eksternal di perusahaan tersebut dapat dibenahi atau perbaiki kembali. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menuangkannya ke dalam judul penelitian **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



KAJIAN LITERATUR

Pengertian Produktivitas

Menurut John Virgil (2018: 87) gaya kepemimpinan yaitu cara, kesanggupan atau potensi seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi/perusahaan yang dipimpinnya. Dimensi gaya kepemimpinan: Direktif, Supotif, Partisipatif. Menurut Nitisemito dalam (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 40, No.2: 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Harun Samsuddin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun dimensi Kinerja Karyawan yaitu: Kualitas, dan Kuantitas.

Menurut Harun Samsuddin (2018:35) bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena prestasi/kinerja bawahan merupakan dampak atau hasil dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu organisasi atau perusahaan yang ia pimpin. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi/perusahaan yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan untuk perusahaan tersebut.

Menurut Nitisemito (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 21, No.1: 2015) dalam suatu perusahaan Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan Kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang mampu merangsang semangat atau motivasi kerja karyawan dan didukung dengan Lingkungan Kerja yang baik pula maka akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang optimal. Jurnal Administrasi Bisnis (Vol. 21, No.1: 2015).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk merancang penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, melalui survey dengan mengambil dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengukur data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif melalui survey dengan mengambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran angka dan penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif juga merupakan penelitian korelasional karena dimaksud dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:35) Metode Deskriptif adalah Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih



(variabel yang berdiri sendiri). Menurut Sugiyono (2017:37) Metode asosiatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017:12) bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan membagikan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sun Motor Jakarta Cabang Mazda Bintaro Jaya sejumlah 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada pengambilan sampel peneliti tidak mengambil seluruh sampel populasi.

Jadi peneliti dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh/sensus. Menurut Sugiyono (2016:85) sensus adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample. Dengan demikian maka jumlah responden yang diteliti sebanyak jumlah populasi yaitu sejumlah 60 orang pegawai PT. Sun Motor Jakarta Cabang Mazda Bintaro Jaya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan responden seluruh karyawan PT. Sun Motor Jakarta Cabang Mazda Bintaro Jaya dengan populasi sejumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2017:142) Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dengan harapan akan memberikan respon untuk dijawabnya.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang hendak di teliti, yaitu: variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Metode Analisis Data

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sugiyono (2017:147)

Uji Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2017: 267) Validitas merupakan derajat ketepatan antar data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrumen



dikatakan valid apabila mampu mengukur yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Jadi untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari validitas item yang berfungsi untuk mengukur kebenaran masing-masing item dengan cara perhitungan statistik teknik korelasi.

Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat untuk mengukur konsep yang hendak diukur dan menunjukkan pada sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali Siti Nurhasanah (2016:71). Pengujian reliabilitas konsisten internal (*Internal Consistency*) dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*.

Uji Normalitas

Suatu Menurut Siti Nurhasanah (2017:40) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal. Dengan Kata lain uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data empiris yang didapatkan dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritis tertentu dan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Suatu data dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Uji Multikolonearitas

Uji multikolonearitas bertujuan menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolonieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* masing-masing variabel independen. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel idependen lainnya. Jadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Koefisien Determinasi

Uji R^2 atau koefisien determinasi yaitu untuk melihat pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap Y . Maka digunakan rumus koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd= koefisien determinasi

R^2 = kuadrat dari koefisien kolerasi ganda



Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji, untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = koefisien regresi

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas (gaya kepemimpinan)

X₂ = variabel bebas (lingkungan kerja)

e = epsilon

Pengujian Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu dalam pengambilan keputusan tepat dalam suatu hipotesis yang diajukan. Dan juga menurut pendapat dari Sugiyono (2017:95) memberikan pernyataan bahwa hipotesis yaitu: Jawaban yang bersifat sementara menjurus kepada rumusan masalah penelitian, dimaksudkan bersifat sementara sebab jawaban yang diterima cuma didasari pada teori relevan saja, masih belum diperkuat dengan fakta - fakta empiris yang dihasilkan dari pengumpulan data. Adapun proses - proses untuk menguji hipotesis yaitu, diawali dengan menentukan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternative (H_a), menentukan tes statistik dan perhitungannya, mengaplikasikan tingkat signifikansi, dan penentuan kriteria pengujian.

1. Pengujian secara parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016:121), T-test adalah statistik parametrik yang digunakan dalam menguji hipotesis komparatif rata-rata dua sampel dengan bentuk data interval ataupun rasio. Nilai signifikan $t < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Mendeteksi hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. b). jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi



signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Simultan (Uji f)

Uji F dikenal dengan Uji bersama atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel indenpenden secara bersamasama terhadap variabel terikatnya. Maupun untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dalam artikel ini dijelaskan tentang Uji F dan Uji T dalam penelitian. Rumus yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

Fhitung = Nilai F yang dihitung

R² = Nilai Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Sumber: Sugiyono (2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan hasil uji validitas, maka dari 10 butir pernyataan variabel X1 hasil keseluruhan dinyatakan valid, maka 10 butir pernyataan tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.
2. Berdasarkan hasil uji validitas, maka dari 10 butir pernyataan variabel X2 hasil keseluruhan dinyatakan valid, maka 10 butir pernyataan tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.
3. Berdasarkan hasil uji validitas, maka dari 10 butir pernyataan variabel Y hasil keseluruhan dinyatakan valid, maka 10 butir pernyataan tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

1. Untuk menguji reliabilitas instrumen variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 25.0 maka diperoleh nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,901 (Nilai alfa diatas 0,60). Hal tersebut memperlihatkan jika instrumennya reliable dan data yang didapat bisa dianalisis lebih lanjut sebab memperlihatkan nilai sudah lebih dari ketentuan yang sudah ditetapkan yakni 0,60.
2. Untuk menguji reliabilitas instrumen variabel X2 (Lingkungan Kerja) dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 25.0 maka diperoleh nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,886 (Nilai alfa diatas 0,60). Hal tersebut memperlihatkan jika instrumennya reliable dan data yang didapat bisa dianalisis lebih lanjut sebab memperlihatkan nilai sudah lebih dari ketentuan yang sudah ditetapkan yakni 0,60.



3. Untuk menguji reliabilitas instrumen variabel Y (Kinerja karyawan) dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS 25.0 maka diperoleh nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,799 (Nilai α diatas 0,60). Hal tersebut memperlihatkan jika instrumennya reliable dan data yang didapat bisa dianalisis lebih lanjut sebab memperlihatkan nilai sudah lebih dari ketentuan yang sudah ditetapkan yakni 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas Data One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82527453
Most Extreme Difference	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.086
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikasi dari uji normalitas sebesar $0.200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi kolinearitas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* dengan kriteria pengujian jika VIF berkisar 1-10 dengan angka *tolerance* dibawah 1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut hasil olah data SPSS 24.0 uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Berdasarkan tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan Collinearity Statistics pada masing- masing variabel bebas berkisar antar 1-10 yakni nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,691 dan nilai *tolerance* Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,691. Dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* nya $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , jadi dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.372	4.213		6.023	.000		
	X ₁	.146	.101	.203	1.441	.155	.691	1.448
	X ₂	.254	.109	.327	2.328	.023	.691	1.448

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)



Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan berbantuan SPSS 25.0 dapat dilihat dalam table dibawah ini;

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.372	4.213		6.023	.000
	X ₁	.146	.101	.203	1.441	.155
	X ₂	.254	.109	.327	2.328	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Persamaan regresi yang dapat dituliskan berdasarkan table di atas yaitu;

$$Y = 25.372 + 0.146X_1 + 0.254X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

e = Error

Sesuai dengan persamaan diatas dapat dianalisis seperti dibawah ini:

1. Nilai Konstanta sebesar 25.372 menyatakan jika kinerja karyawan memperlihatkan nilai 25.372 apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol
2. Gaya Kepemimpinan (X₁)
Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan nilainya positif memperlihatkan korelasi searah antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0.146 sehingga setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan membuat kinerja karyawan meningkat 0.146 begitupun sebaliknya, dengan ketentuan variabel bebasnya konstan.
3. Lingkungan Kerja (X₂)
Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja nilainya positif memperlihatkan korelasi searah antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga nilai Lingkungan Kerja yang mengalami peningkatan akan membuat Kinerja Karyawan menjadi semakin meningkat. Nilai Koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0.254 maka jika meningkatnya lingkungan kerja sebesar satu satuan akan membuat Kinerja Karyawan meningkat 0.254, kemudian apabila lingkungan kerja menurun satu satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun 0.254.



Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.372	4.213		6.023	.000
	X ₁	.146	.101	.203	1.441	.155
	X ₂	.254	.109	.327	2.328	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan table diatas dapat dilihat hasil data yang telah diolah, dapat dijelaskan tentang variabel independen terhadap variabel dependen seperti berikut ini:

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

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas diperoleh nilai thitung < ttabel atau (1,441 < 2,002) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,155 > 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₁ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,328 > 2,002) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,023 > 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₂ diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diperoleh nilai fhitung > ftabel atau (8,127 > 3,16) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.302	2	67.151	8.127	.001 ^b
	Residual	470.948	57	8.262		
	Total	605.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

**Koefisien Determinasi**

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.195	2.874

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 25.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,222 atau sama dengan 22,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 22,2% sedangkan sisanya 77.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti

KESIMPULAN

1. Variabel gaya kepemimpinan (X₁) tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang diperoleh nilai thitung < ttabel atau (1,441 < 2,002) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,155 < 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₁ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sun Motor Jakarta Cab. Bintaro.
2. Variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh nilai thitung > ttabel atau (2,328 > 2,002) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,023 < 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₂ diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sun Motor Jakarta Cab. Bintaro.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel nilai thitung > ftabel atau (8,127 > 3,16) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Motor Jakarta Cab. Bintaro.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, M.T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.



- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M, SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319-331.
- Koesmowidjojo Suci R. Ma'arih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro Yekti. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma* ISSN: 2252-4266, 1(3).
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Suwanto, S., et al.. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Tohardi, A. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo, Eko, Suparno. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Widodo. M.M. Suparno Eko, (2015). *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka pelajar..