

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF TANGERANG SELATAN

Vanessa Naomi Tanial¹, Bambang Sutarto²

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

Email: vanessavie17@gmail.com¹, dosen01716@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and leadership style on employee performance at PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan. The method used was quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and obtained a sample of 92 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan and the number of saturated samples was 92 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study were that the work environment had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 66.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(13.459 > 1.986)$. Leadership style significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 27.2%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.804 > 1.986)$. The work environment and leadership style simultaneously significantly influence employee performance with a regression equation of $Y = 3.602 + 1.175X_1 - 0.496X_2$, with a coefficient of determination of 78.2%, while the remaining 21.8% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(160.016 > 3.10)$.

Keywords: Work Environment; Leadership Style; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel berjumlah 92 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 92 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 66,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,459 > 1,986)$. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 27,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,804 > 1,986)$. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,602 + 1,175X_1 - 0,496X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 78,2% sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,016 > 3,10)$.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan otomotif di Indonesia terus mengalami perkembangan yang sangat pesat, penting bagi setiap perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mereka. Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting terhadap efektivitas kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya fasilitas fisik seperti kebersihan tempat kerja, peralatan dan infrastruktur, desain ruang kerja karyawan yang membuat nyaman, suasana lingkungan kerja maupun hubungan antar atasan dan antar rekan kerja, budaya perusahaan, serta penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.

Dealer Mitsubishi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memberikan layanan 3S yaitu Sales, Service dan Sparepart yang melayani penjualan kendaraan penumpang merk Mitsubishi seperti

Xpander, Pajero Sport, ANPS dan kendaraan niaga Mitsubishi seperti L300, Triton, truk Canter dan truk Fuso di bawah naungan PT Mitsubishi Motors Kramayudha Sales Indonesia (MMKSI) dan PT Krama Yudha Tiga Berlian Motors (KTB). PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan yang merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang otomotif. Perusahaan ini tentunya juga memiliki beberapa cabang seperti di Sumatra, Jawa dan Kalimantan.

Di dalam industri yang kompetitif ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal dari setiap karyawan berkontribusi langsung pada produktivitas, pelayanan konsumen, dan reputasi perusahaan di pasar. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kondisi jalannya suatu aktivitas perusahaan, tanpa kinerja yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Berikut ini data pencapaian target pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Tabel 1: Data Pencapaian Target PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

SEGMENT	2022			2023			2024		
	TARGET	PENCAPAIAN	%	TARGET	PENCAPAIAN	%	TARGET	PENCAPAIAN	%
GENERAL REPAIR	7493	7917	106%	8585	9620	112%	10964	10516	96%
FREE SERVICE	1645	2155	131%	2262	1908	84%	2060	2032	99%
CLAIM	868	939	108%	1019	731	72%	759	601	79%
INTERNAL SERVICE	123	123	100%	166	181	109%	180	175	97%
PRE DELIVERY INSPECTION	1607	1607	100%	1634	1691	103%	2558	1473	58%
TOTAL	11737	12741	109%	13666	14131	103%	16521	14797	90%

Sumber: Data Internal PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, dapat diketahui bahwa tahun 2024 terjadinya ketidakcapaian target mengenai general repair, free service, claim, internal service dan pre delivery inspection. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut menurun. Data diatas bisa disebabkan adanya kurangnya dari kualitas kerja, kerja sama tim dan inisiatif dari masing- masing karyawan.

Tabel 2: Data Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan

Indikator	Pernyataan	Jawaban				Total Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
Kualitas Kerja	Sebagai karyawan, saya mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tingkat akurasi tinggi dan mematuhi standar mutu perusahaan	21	35%	39	65%	60
Kerja Sama	Sebagai karyawan, saya merasa bekerja sama dengan tim dapat mencapai tujuan perusahaan	22	37%	38	63%	60
Tanggung Jawab	Saya dapat diandalkan perusahaan untuk tanggung jawab tambahan dan memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	31	52%	29	48%	60
Inisiatif	Sebagai karyawan, ide- ide yang saya ajukan dapat diterima oleh perusahaan	28	47%	32	53%	60
Absensi	Saya merasa kehadiran di tempat kerja sangat berpengaruh penting dalam keberhasilan tim	40	67%	20	33%	60
Rata-rata jawaban		28	48%	32	52%	60

Sumber: Pra Survei, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dari lima indikator kinerja karyawan terdapat indikator yang belum

optimal yaitu kualitas kerja, kerja sama dan inisiatif. Dalam kualitas kerja sebagian karyawan menyatakan bahwa belum mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi sesuai dengan standar mutu perusahaan, hal tersebut menunjukkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan tersebut karena karyawan merasa standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi sehingga sulit untuk tercapai dan beban kerja yang terlalu berlebihan juga dapat menghambat kinerja karyawan. Mengenai kerja sama, sebagian karyawan menyatakan bahwa bekerja sama dengan tim belum tentu dapat mencapai tujuan bersama, karyawan merasa ada ketidaknyamanan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi, produktivitas, dan keterlibatan dalam bekerja. Begitupun dengan indikator inisiatif, sebagian karyawan merasa ide-ide yang mereka ajukan tidak dapat diterima baik oleh perusahaan. Ini menunjukkan rasa kepercayaan karyawan rendah.

Lingkungan kerja juga diakui sebagai salah satu faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan utama Mitsubishi Indonesia adalah memberikan kepuasan kepada pelanggan, dan pastinya memiliki hubungan yang loyal dengan pelanggan.

Selain itu, dia juga berkeinginan agar perusahaan dengan logo tiga berlian mengalami peningkatan penjualan secara nasional. Untuk bertahan dalam industri otomotif yang kompetitif, perusahaan ini fokus pada inovasi produk, efisiensi operasional, dan membangun hubungan yang kuat dengan konsumen. Mitsubishi dapat mencapai ini dengan terus mengembangkan teknologi baru, seperti kendaraan listrik atau hibrida, yang memenuhi kebutuhan pasar yang berkembang terkait lingkungan. Strategi diferensiasi produk dan pemasaran yang kuat juga dapat membantu perusahaan mempertahankan pangsa pasar yang stabil. Selain itu, memperkuat rantai pasokan dan operasi manufaktur yang efisien dapat membantu mengurangi biaya produksi, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan.

Di samping itu, untuk menjaga kesejahteraan karyawan, dengan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, pelatihan, dan program kesejahteraan. Ini termasuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, memberikan insentif yang adil, dan memastikan lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga tak kalah penting. Ruang kerja yang bersih, teratur, dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka. Berikut ini adalah data lingkungan kerja pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan yang diperoleh pada saat observasi lapangan.

Tabel 3: Data Observasi Lingkungan Kerja PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan

No	Keterangan	Penjelasan
1	Lingkungan Kerja Fisik	
	1. Suara Bising	Peredam suara di lingkungan kerja sudah sesuai dengan standar dan tidak mengganggu ketika bekerja
	2. Penerangan	Kondisi dan jumlah lampu kurang cukup baik dan kurang memadai
	3. Suhu Udara	Suhu udara dan ventilasi di ruang kerja cukup modern sehingga mempermudah setiap pekerjaan
	4. Penggunaan Warna	Kondisi warna cat dinding sudah cukup baik dan bersih
	5. Keamanan Kerja	Sudah cukup baik dilakukan penggantian shift setiap pagi dan malam, dijaga oleh 2 satpam serta diawasi oleh 1 leader, dilengkapi dengan kamera CCTV di setiap sudut
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	
	1. Hubungan atasan dengan bawahan	Atasan kurang memahami maksud dari karyawan, hanya mendengarkan masukan atau pendapat namun belum ada perubahan yang signifikan untuk yang lebih baik. Atasan selalu menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan menuruti semua kemauan atasan namun tidak sebaliknya

No	Keterangan	Penjelasan
	2. Hubungan antar sesama rekan kerja	Hubungan antar rekan kerja terlihat kurang baik karena kurangnya rasa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, ada juga beberapa rekan kerja yang bersifat egois dan mudah emosi sehingga memperlambat pekerjaan

Sumber: Observasi Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan, 2024

Pada tabel di atas mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik masih terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki adalah kualitas penerangan dan hubungan kerja karyawan. Adapun mengenai penerangan yaitu jumlah lampu yang masih kurang cukup baik juga akan membuat karyawan merasa kurang nyaman ketika bekerja karena keterbatasan sumber pencahayaan yang bisa menyebabkan mata cepat lelah, kurang fokus sehingga menjadi mengantuk dan bisa menurunkan semangat bekerja.

Selanjutnya mengenai lingkungan kerja non fisik antara hubungan kerja antara atasan dan bawahan dan hubungan kerja antar sesama rekan kerja masih terbilang kurang baik bisa dilihat dengan adanya kurangnya komunikasi. Menurut keterangan dari tabel diatas ada beberapa karyawan yang mengeluhkan mengenai atasan yang cuek dan bersikap kurang adil terhadap karyawan sehingga membuat adanya penurunan kinerja, mungkin tidak terlihat secara signifikan, namun jika hal ini terus terjadi mungkin kedepannya akan membuat beberapa karyawan yang menjadi malas bekerja, bekerja semaunya, datang terlambat, atau bahkan resign dari tempat kerja.

Hubungan antara sesama karyawan sangat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan karena aktivitas di kantor biasanya dilakukan dalam *team*, bukan secara individu. Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda, namun penting untuk dapat beradaptasi di tempat kerja. Apabila kolaborasi terhalang, sikap individualisme bisa muncul, komunikasi yang rendah, dan interaksi yang kurang dapat menimbulkan dampak buruk pada lingkungan kerja.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan sudah baik terutama dari suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan keamanan. Namun, masih ada yang perlu untuk perbaikan dalam hal kondisi penerangan agar lebih baik di tempat kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal dan tepat waktu. Kemudian mengenai lingkungan kerja non fisik masih ada potensi untuk perbaikan khususnya dalam hal komunikasi antara atasan dan bawahan. Penting bagi atasan untuk lebih terbuka menerima saran dari bawahannya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Tabel 4: Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan

No	Pernyataan	Jawaban				Total Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
1	Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu melibatkan karyawan	12	20%	48	80%	60
2	Keputusan yang diambil pimpinan selalu dengan perhitungan yang tepat	26	43%	34	57%	60
3	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan	54	90%	6	10%	60
4	Pimpinan bersedia mendengar pendapat dan saran dari karyawan	52	87%	8	13%	60
5	Pimpinan melibatkan karyawan saat mengambil keputusan ketika rapat	13	22%	47	78%	60
6	Pimpinan telah menjelaskan tugas dan fungsi kepada karyawan	55	92%	5	8%	60
7	Pimpinan mengevaluasi pekerjaan karyawan setelah pekerjaan tersebut dilaksanakan	27	45%	33	55%	60
8	Pimpinan mampu mengarahkan karyawan dengan baik	29	48%	31	52%	60
9	Saat terjadi masalah pimpinan memanggil karyawan ke ruangan	55	92%	5	8%	60

No	Pernyataan	Jawaban				Total Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
10	Pimpinan langsung menegur karyawan yang melakukan kesalahan di depan umum	19	32%	41	68%	60
Rata-rata jawaban		34	57%	26	43%	60

Sumber: Pra Survei, 2024

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil pra survei dari 60 karyawan masih banyak hal-hal yang menjadi masalah diantaranya pemimpin ketika mengambil keputusan tidak melibatkan atau tidak mengikutsertakan karyawan, ini akan berdampak buruk karena karyawan akan merasa pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan otoriter yang mengambil keputusan secara sepihak. Selain itu keputusan yang diambil seorang pemimpin belum tepat, ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Seorang pemimpin sudah seharusnya mengetahui dan mengevaluasi hasil dari pekerjaan karyawannya, jika tidak maka akan timbul banyak kesalahan dan karyawan merasa tidak adanya rasa penghargaan apa yang selama ini mereka kerjakan. Pemimpin juga harus mengarahkan karyawan dengan baik, jika tidak maka visi, misi dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal. Ketika karyawan salah dalam bekerja sudah seharusnya sebagai pemimpin harus mengayomi dan membicarakan hal tersebut secara *face to face*, membicarakan dengan lapang dada dan memikirkan solusi yang baik seperti apa bukan dengan cara menegur di depan umum karena akan membuat karyawan kecewa dan merasa tidak nyaman.

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,743	0,2050	Valid
KX1-2	0,767	0,2050	Valid
KX1-3	0,695	0,2050	Valid
KX1-4	0,626	0,2050	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-5	0,714	0,2050	Valid
KX1-6	0,708	0,2050	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 92 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 92 - 2 = 90$ maka didapat r tabel sebesar 0,2050. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,2050$.

Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X_2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,889	0,2050	Valid
KX2-2	0,917	0,2050	Valid
KX2-3	0,751	0,2050	Valid
KX2-4	0,881	0,2050	Valid
KX2-5	0,709	0,2050	Valid
KX2-6	0,851	0,2050	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 92 - 2 = 90$ yaitu 0,2050. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,735	0,2050	Valid
KY-2	0,726	0,2050	Valid
KY-3	0,738	0,2050	Valid
KY-4	0,690	0,2050	Valid
KY-5	0,651	0,2050	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 92 - 2 = 90$ yaitu 0,2050. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,796	6

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,796 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	6

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,913 > 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,751	5

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu 0,751 > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

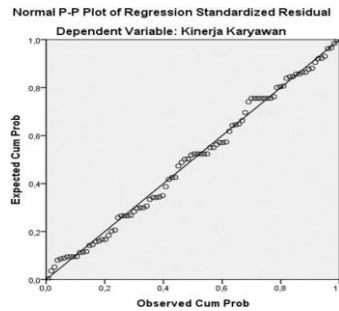
Tabel 11: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,44218200
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,054
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau (0,200 > 0,050) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

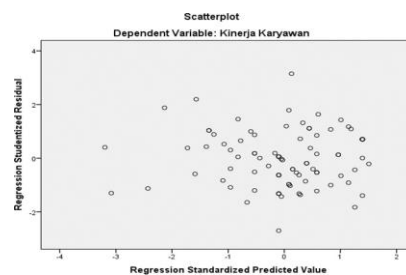


Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel lingkungan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,128	1,281		2,442	,017
Lingkungan Kerja	,700	,052	,817	13,459	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,459 > 1,986)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,505	1,691		6,214	,000
Gaya Kepemimpinan	,398	,069	,522	5,804	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,804 > 1,986)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

(df = k-1) = df1 = 3-1= 2 dan (df2 = n – k) = 92 - 3 = 89

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 89 = 3,10 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja (X₁) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680,589	2	340,294	160,016	,000 ^b
	Residual	189,270	89	2,127		
	Total	869,859	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (160,016 > 3,10) dan diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan berbagai masalah seperti stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 13,459$ sedangkan $t_{tabel} = 1,986$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan; gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi, meningkatkan semangat kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin perlu memahami lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan untuk memilih gaya kepemimpinan yang bisa mendorong kinerja maksimal dan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,804$ sedangkan $t_{tabel} = 1,986$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Desnirita & M.Adil Abdurrahman (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Dan Gaya Kepemimpinan (X₂) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan memiliki sarana prasarana memadai, sementara gaya

kepemimpinan yang efektif mampu melibatkan karyawan, meningkatkan komunikasi dua arah, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan, keduanya berkontribusi pada pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,016 > 3,10)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Amir Hakim, dkk (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,459 > 1,986$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,804 > 1,986$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.
3. Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(160,016 > 3,10)$ dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Desnirita, & Abdurrahman, M.A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademik Akuntansi Indonesia Padang*, 3(31). 1-16.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1). 22-33.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusmiyatun, S.D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1). 741-753.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.