

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CESCO LOGISTIK INDONESIA

Nur Kaida<sup>1</sup>, Abu Bakar Dja'far<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>nurkaida1125@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01637@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine the positive and significant influence of leadership style and work environment variables on employee performance at PT Cesco Logistik Indonesia Jakarta. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 50 employees. Data analysis techniques use descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. Simultaneous research results show a positive and significant influence between leadership style and work environment on employee performance at PT Cesco Logistik Indonesia Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 7.991 + 0.130 X_1 + 0.361 X_2$ , correlation value of 0.551, the coefficient of determination value is 30.3% and the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $22,409 > 3.20$ ) this is also reinforced by the p value  $< 0.05$ ).*

**Keywords:** Leadership style; Work Environment; Employee Performanc

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cesco Logistik Indonesia Jakarta. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 50 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cesco Logistik Indonesia Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,991 + 0,130 X_1 + 0,361 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,551, nilai koefisien determinasi sebesar 30,3% serta nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22.409 > 3,20$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< 0,05$ ).

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan; Lingkungan kerja; Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Logistik berkaitan dengan bidang usaha dan seluruh organisasi penting, seperti pemerintah, rumah sakit, sekolah dan lainnya.

Logistik menjadi salah satu kegiatan wajib dalam bidang ekonomi yang harus dilakukan. Secara garis besar, logistik berkaitan dengan pemrosesan pesanan, transportasi, persediaan, penanganan

barang, struktur fasilitas, serta sistem informasi dan komunikasi. Semenjak tahun 2008, industri logistik semakin berkembang jauh lebih tinggi lagi dengan adanya situs e-Commerce. Kini, jasa logistik seperti kurir sangat dibutuhkan oleh banyak masyarakat di Indonesia, hal itu juga dibarengi dengan tingginya tingkat transaksi di *e-Commerce*. Selain jasa kurir, jasa logistik lainnya yang perkembangannya pesat adalah *freight forwarding* untuk ekspor impor. Kini, banyak sekali orang yang ingin melakukan impor barang dari China karena lebih murah, untuk melakukan impor tersebut tentu saja diperlukan jasa logistik..

Untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan harus menjalankan semua aspek manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, controlling*. Dimana aspek aspek tersebut dapat digunakan untuk mempermudah Perusahaan mencapai keberhasilan. Selain aspek manajemen Perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalam Perusahaan. Sumber daya dalam hal ini adalah semua karyawan yang berada di dalam Perusahaan yang harus aktif dalam setiap kegiatan. Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia ikut serta dalam proses kegiatan di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Cesco Logistik yaitu menurunnya kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut. Seperti pekerjaan yang belum sesuai dengan yang di tentukan perusahaan, dan pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan sesuai waktu yang diberikan perusahaan sehingga, dengan adanya hal hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut menurun.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Hastari, Yufenti Oktafiah, Muhammad Ikhlasul Amal (2022) Editya, Ambyah Atas Aji (2022), Lely

Lasro Ariska Manik, dan Mira Antasari Bancin (2022). Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersamasama) antara gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar (2019), Susi Handayani, Raihanah Daulay (2021), Bimo Adi Putra, Veta Lidy Delimah Pasaribu (2022) Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi Cahyadi (2019), Ismail H, Andi Muhammad Fara Kessi ,Imran Tajuddin ,Muhammad Abbas (2023) , M. Farhan, Muhammad Kasran, Suparni (2023). Yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (Bersamasama) antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

## 3. METODE PENELITIAN

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilakukan di PT Cesco Logistik Indonesia Jakarta. Di Cilandak Commercial Estate Unit 406AE, Jl. Raya Cilandak KKO, RT.13/RW.5, East Cilandak, Cilandak, South Jakarta City, Jakarta 12560. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2023 sampai dengan bulan Desember 2023, sehingga terpenuhi kebutuhan segala data dan informasi yang dibutuhkan penelitian.

### B. Metode Penelitian

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Syafira dalam Sugiyono (2018:60) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Sehingga penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Sesuai dengan namanya, jenis penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1). Populasi

Menurut Supardi (2013:25) Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah atau objek penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada di PT Cesco Logistik Indonesia yang berjumlah 50 karyawan.

#### 2). Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti.

Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 50 orang.

### D. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Instrument Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu instrumen atau angket dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen atau angket tersebut dapat

mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:356)

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antar X dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor Y

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Mayshara A. P. K. Demak Bode Lumanauw Christoffel M. O. Mintardjo dalam Ghazali (2018:454) Alat guna untuk mengukur kuisisioner penelitian yang berisi indikator dari masing-masing variabel merupakan uji reliabilitas.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut Pandapotan Na Uli Sun Siregar, Eva Omega Sihombing, dan Melisa Pasaribu dalam Danang Sunyoto (2016:15). Menjelaskan bahwa “Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan dengan berdistribusi normal atau tidak normal jika persamaan regresi dikatakan baik, mempunyai data variabel bebas 68 dan terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”

##### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Pandapotan Na Uli Sun Siregar, Eva Omega Sihombing, dan Melisa Pasaribu dalam Danang Sunyoto (2016:15). Menjelaskan bahwa “Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan dengan berdistribusi normal atau tidak normal jika persamaan regresi

dikatakan baik, mempunyai data variabel bebas dan terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali”

c. Uji Autokorelasi

Menurut Pandapotan Na Uli Sun Siregar, Eva Omega Sihombing, dan Melisa Pasaribudalam Danang Sunyoto (2016:15), salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin – Watson (DW) yaitu:

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$ .
3. Terjadi autokorelasi negative jika DW di atas +2 atau  $DW > +2$ .

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berguna untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Febrika Rezki Safitri dan Jaenab dalam Sugiyono (2019:118) menjelaskan bahwa analisis linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bx$$

Sumber : Sugiyono 2019

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

b. Analisis Regresi Berganda

Definisi analisis regresi linear berganda menurut Pandapotan Na Uli

Sun Siregar, Eva Omega Sihombing, dan Melisa Pasaribudalam Sugiyono (2018:14), bahwa “Penelitian digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanupulasi”.

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

Sumber : Sugiyono (2018:14)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien arah regresi pertama dan kedua

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = error

c. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Icha dalam Sugiyono (2017:47) pada penelitian Bisma Indrawan, Koefisien Korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih.

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variable terikat.  $R^2$  semakin besar atau mendekati, maka dikatakan bahwa pengaruh variable bebas (X) adalah sebesar terhadap variabel terikat (Y).

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

Sumber: Sugiyono (2018:257)

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji Statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat

kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:275)

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

b. Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama sama atau simultan terhadap variabel dependen.

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

Sumber: Sugiyono (2018:284)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrument Data

1) Uji Validitas

Tabel 4.1  
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen  
 Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )			
No Kuesioner	Koefisien n	rtabel	Keterangan
1	0,773	0,2816	Valid
2	0,814	0,2816	Valid
3	0,683	0,2816	Valid
4	0,841	0,2816	Valid
5	0,779	0,2816	Valid
6	0,832	0,2816	Valid
7	0,659	0,2816	Valid
8	0,878	0,2816	Valid
9	0,851	0,2816	Valid
10	0,876	0,2816	Valid

11	0,869	0,2816	Valid
12	0,727	0,2816	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2816. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2  
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen  
 Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )			
No. Kuesioner	Koefisien	rtabel	Keterangan
1	0,848	0,2816	Valid
2	0,806	0,2816	Valid
3	0,810	0,2816	Valid
4	0,780	0,2816	Valid
5	0,631	0,2816	Valid
6	0,540	0,2816	Valid
7	0,722	0,2816	Valid
8	0,776	0,2816	Valid
9	0,760	0,2816	Valid
10	0,810	0,2816	Valid
11	0,798	0,2816	Valid
12	0,685	0,2816	Valid
13	0,779	0,2816	Valid
14	0,788	0,2816	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 14 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2816. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2  
 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen  
 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No. Kuesioner	Koefisien	r tabel	Keterangan
1	0,912	0,2816	Valid
2	0,914	0,2816	Valid
3	0,820	0,2816	Valid
4	0,831	0,2816	Valid
5	0,835	0,2816	Valid
6	0,716	0,2816	Valid
7	0,817	0,2816	Valid
8	0,795	0,2816	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 8 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2816. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2) Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,777	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,777 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,770 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,792 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.3  
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.78818503
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.054
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,100 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,100 > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.614	3.082		4.093	.000			
Gaya Kepemimpinan	.052	.087	.091	.593	.556	.466	2.145	
Lingkungan Kerja	.347	.084	.630	4.119	.000	.466	2.145	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing- masing variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,466 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,466. Dimana kedua nilai tersebut lebih kecil dari 10 (0,466<10) dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,145 serta Lingkungan Kerja sebesar 2,145 dimana berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10 (2,145<10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.5  
 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.466	5,06585	2,262

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan Durbin-Watson sebesar 2,262 yang berada diantara interval 1,550-2,460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,991	4,178		1,913	.124
	Gaya Kepemimpinan	.130	.078	.175	1,680	.866
	Lingkungan Kerja	.361	.058	.656	6,284	.785

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Dari tabel di atas, Glejser test model pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,866 dan Lingkungan Kerja(X2) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,785 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) >0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linier

Tabel 4.7

Hasil Uji Regresi linier Sederhana Varibel (X1) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,100	3,058		6,245	.000
	Gaya Kepemimpinan	.315	.069	.551	4,571	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 19,100 + 0,315 X1$$

Tabel 4.8

Hasil Uji Regresi linier Sederhana Varibel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,964	3,004		4,315	.000
	Lingkungan Kerja	.383	.057	.696	6,714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 12,964 + 0,383 X2$$

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi linier Berganda Varibel (X1) dan Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,991	4,178		1,913	.124
	Gaya Kepemimpinan	.130	.078	.175	1,680	.866
	Lingkungan Kerja	.361	.058	.656	6,284	.785

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai X1 variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,130, nilai X2 variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,361 dan nilai constant (a) adalah 7,991. Maka hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa:

$$Y = 7,991 + 0,130 X_1 + 0,361 X_2$$

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X1) Terhadap Variabel (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40-0,599 maka tingkat

keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation		.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,696 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel (X1) dan Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F
1	.699*	.488	.466	5.06585	.488	22.409	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X1) terhadap Variabel (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551*	.303	.289	5.84817

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,303 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar (100-30,3%) = 69,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X2) terhadap Variabel (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696*	.484	.474	5.03153

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar (100-48,4%) = 51,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel (X1) dan Variabel (X2) terhadap Variabel (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699*	.488	.466	5.06585

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,488 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar (100-48,8%) = 51,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.16  
 Hasil Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19.100	3.058			6.245	.000
gaya kepemimpinan	.315	.069	.551		4.571	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,517 > 1,677$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cesco Logistik Indonesia.

Tabel 4.17

Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,964	3,004			4,315	,000
lingkungan kerja	,383	,057		,696	6,714	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,714 > 1,677$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cescio Logistik Indonesia Jakarta.

Tabel 4.18

Hasil Uji F Variabel (X1) dan Variabel (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1150,166	2	575,083	22,409	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1206,154	47	25,663		
	Total	2356,320	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan  
 Sumber: Data output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,409 > 3,20$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< sig.$  Atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cescio Logistik Indonesia.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 19,100 + 0,315 X_1$ . Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 19,100 menyatakan bahwa tanpa Gaya

Kepemimpinan, kinerja tetap terbentuk sebesar 19,100 dan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,517 > 1,677$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil uji parsial  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 12,964 + 0,383 X_2$ . Hasil ini mengindikasikan nilai konstanta sebesar 12,964 menyatakan bahwa tanpa Lingkungan Kerja, kinerja tetap terbentuk sebesar 12,964 dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian diketahui bahwa kekuatan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,714 > 1,677$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil uji parsial  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan/Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,991 + 0,130 X_1 + 0,361 X_2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 30,3% dan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Diperoleh uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,409 > 3,20$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< sig.$  Atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cescio Logistik Indonesia

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiwaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- [2] Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276-282.
- [3] Andriani A.D., dkk (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV Tohar Media
- [4] Anggraini, V., & Ilhami, M. D. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Melalui Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian di Vlawless Kefir Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 216-226.
- [5] Bella, Y., Suhendri, H., & Ningsih, R. (2019). Peranan metode pembelajaran the power of two terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika. *Jurnal Mercumatika: Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 3(2), 129-135.
- [6] Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Pada Kegiatan Ekspor Impor (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PESERO) Cabang Teluk Bayur). *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(2), 117-126.
- [7] Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28-39.
- [8] Christyadi, S., Satriya, A. M. A., & Goejantoro, R. (2021). Pemodelan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Menggunakan Analisis Regresi Probit. *Eksponensial*, 11(2), 181-188.
- [9] Dangu, A. S., Sumarjiana, I. K. L., & Anto, R. (2022). Sejarah Pendidikan Indonesia Awal Kemerdekaan Tahun 1945-1950. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 4717-4722.
- [10] Darma B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia.com
- [11] Hidayat A.A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian Dan Uji Validitas Reliabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing
- [12] Editya, E., & Aji, A. A. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Displin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 4(2), 83-92.
- [13] Fadhilatunnisa, U. (2017). *Pengaruh Media Pembelajaran Mind Map Terhadap Pemahaman Konsep Belajar Peserta Didik Di Sma Angkasa Tahun Ajaran 2016/2017 (Studi Kasus Pada Peserta Didik Kelas X MIPA Mata Pelajaran Ekonomi Lintas Minat)* (Doctoral dissertation, FKIP Unpas).
- [14] Farhan, M., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBS UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 356-367.
- [15] Fatiah, Icha Azzahra Ayu (2023). "Hubungan Intensitas Menonton Youtube Dengan Perkembangan Bahasa Anak Pada Usia Dini (Studi Pada Kelompok Bermain Nurul Huda Desa Waru Kecamatan Bantarkawung Kabupaten Brebes)" Skripsi. Purwokerto: UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto