

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Nabilah Di Bekasi

Fahrani Juhana<sup>1</sup>, Suhardoyo<sup>2</sup>, Heri Kuswara<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,3</sup>

Jl. Kaliabang Tengah No.8, erwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Indonesia

Email: fahranijuhana22@gmail.com<sup>1</sup>, suhardoyo.syo@bsi.ac.id<sup>2</sup>, heri.hrk@bsi.ac.id<sup>3</sup>

Submit: 09-10-2025	Revisi: 14-10-2025	Terima 17-10-2025	Terbit Online: 19-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan kemudian dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid, dan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, yang berarti reliabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$  hitung 3,531 >  $t$  tabel 1,985), begitu pula lingkungan kerja ( $t$  hitung 2,145 >  $t$  tabel 1,985). Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,029 > F tabel 3,19 yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,503 menunjukkan bahwa 50,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at CV Nabilah in Bekasi. The research used a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 50 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and then analyzed with SPSS version 26. The validity test results confirmed that all items were valid, while the reliability test showed Cronbach's Alpha values above 0.60, indicating that the instrument was reliable. The t-test showed that leadership significantly affected employee performance ( $t = 3.531 > t\text{-table} = 1.985$ ), as did the work environment ( $t = 2.145 > t\text{-table} = 1.985$ ). The F-test showed an F value of 26.029 > F-table = 3.19, meaning there is a simultaneous significant influence. The Adjusted R Square value of 0.503 indicates that 50.3% of employee performance is influenced by leadership and the work environment, while the remaining 49.7% is influenced by other factors beyond this study.

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat dan persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mendukung kelancaran operasional perusahaan, menjaga kepuasan pelanggan, dan memperkuat posisi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya (Gunawan, 2025).

Menurut (Elu & Rahmawati, 2024), pengelolaan SDM meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja bila diperlukan. Setiap tahap harus dijalankan secara terstruktur agar karyawan memahami perannya, merasa dihargai, dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Strategi SDM yang menekankan kemampuan, motivasi, dan peluang

bagi karyawan menjadi kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan.

CV Nabilah di Bekasi merupakan bengkel resmi Honda yang menyediakan layanan perawatan dan perbaikan kendaraan. Selama tahun 2024, perusahaan menghadapi berbagai kendala yang berdampak pada kualitas dan kecepatan pelayanan. Masalah utama antara lain keterlambatan perbaikan akibat pekerjaan ulang, kurangnya ketelitian mekanik, fasilitas kerja terbatas, dan suasana kerja yang belum mendukung semangat karyawan.

Selain itu, kepemimpinan yang belum optimal dan briefing yang jarang dilakukan membuat arahan kerja kurang jelas. Karyawan yang tidak menerima briefing rutin merasa bingung dengan prioritas tugas dan standar kerja, sehingga motivasi dan semangat kerja menurun. Iklim komunikasi yang terbatas antara pimpinan dan karyawan juga menyebabkan

kesalahan, keterlambatan penyelesaian tugas, dan ketidakcocokan prosedur. Kepemimpinan di Jaringan CV Nabilah di Bekasi memegang peran penting dalam menjaga kelancaran operasional. (Dinda Ariska et al., 2024)

Kepemimpinan yang baik juga ditunjukkan melalui kemampuan mengelola konflik. Kadang terjadi perbedaan pendapat antarpegawai, baik terkait cara pengerjaan maupun pembagian tugas. Pimpinan yang mampu menengahi dengan adil dan bijak akan menjaga suasana kerja tetap kondusif. Dengan begitu, karyawan bisa tetap fokus dan target pelayanan kepada pelanggan dapat tercapai sesuai waktu yang ditetapkan. Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan di Jaringan CV Nabilah di Bekasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin jelas arahan yang diberikan, semakin tepat keputusan yang diambil, dan semakin dekat hubungan antara pimpinan dan karyawan, maka semakin baik pula pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. (Daeli et al., 2024).

Menurut (Panjaitan & Suhardoyo, 2020), lingkungan kerja yang tertata dan mendukung mampu meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting. Beberapa fasilitas, seperti ruang kerja mekanik yang sempit, perlengkapan yang belum memadai, dan kondisi kebersihan yang kurang terjaga, berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung ini menurunkan semangat kerja dan membuat karyawan lebih rentan melakukan kesalahan.

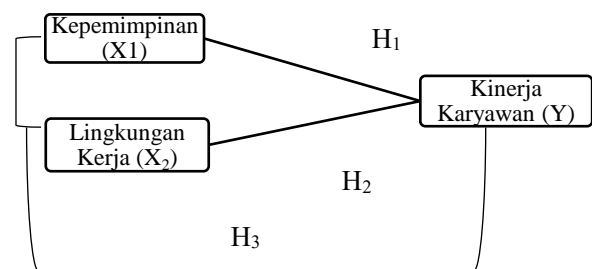
Objek penelitian ini dilakukan pada Jaringan CV Nabilah di Bekasi, yang merupakan bengkel resmi Honda dengan peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja optimal dari setiap karyawan menjadi kunci utama agar perusahaan dapat bersaing di tengah ketatnya industri otomotif.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menjadi teladan, membangun komunikasi, serta menciptakan motivasi bagi bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, karyawan akan lebih disiplin, memiliki semangat kerja tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal (Rizal Andreansyah & M. Imamul Muttaqien, 2024).

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan kondusif dapat memberikan dorongan semangat, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung justru menurunkan motivasi dan produktivitas. Suasana kerja yang sehat, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan

fasilitas menjadi aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja (Hulu et al., 2022).

Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai hasil kerja individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan loyalitas. Peningkatan kinerja karyawan akan sangat bergantung pada kepemimpinan yang dijalankan atasan serta lingkungan kerja yang dirasakan sehari-hari (Zaki et al., 2025).



Sumber: (penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berikir

#### Hipotesis 1

$H_0$  : Diduga kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

$H_a$  : Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

#### Hipotesis 2

$H_0$  : Diduga lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

$H_a$  : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

#### Hipotesis 3

$H_0$  : Diduga kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

$H_a$  : Diduga kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah di Bekasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan April hingga Juni 2024 pada Jaringan CV Nabilah yang berlokasi di Jl. Raya Mangun Jaya, Mekarsari Sari,

Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. Objek penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di jaringan tersebut.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang terukur, objektif, serta dapat dianalisis secara statistik. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Melalui metode ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan CV Nabilah yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu semua karyawan dijadikan sampel penelitian. Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat karena seluruh populasi diteliti secara langsung.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala *Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta literatur yang relevan dengan penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

#### a. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dapat teknik digunakan untuk kepentingan penelitian melalui angket (kuesioner), studi pustaka atau studi dokumentasi. Teknik kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan karyawan pada CV Nabilah di Bekasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan skala Likert dalam pengukurannya untuk membedakan informasi, mengurutkan pernyataan berdasarkan tingkat penilaian, memberikan petunjuk sikap, serta mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan skala tertentu (Waruwu et al., 2025).

#### b. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validitas

Bertujuan memastikan instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Kuesioner dinyatakan valid jika tiap butir pertanyaan memiliki nilai lebih dari 0,279 (Rosita et al., 2021).

##### 2) Uji Reliabilitas

Dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Berdasarkan kriteria berikut, hasil data dapat diinterpretasikan sebagai: a. Pernyataan dianggap reliabel jika Cronbach's Alpha > 0,6 b. Pernyataan dianggap tidak reliabel jika Cronbach's Alpha < 0,6 (Billy et al., 2025).

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 26, dan ambang signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal (Amelia et al., 2025).

##### 2) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Uji ini dilakukan karena dalam penelitian ini lebih dari satu variabel bebas. Data disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* apabila *VIF* dibawah 10 dan nilai Toleransi > 0.1, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* pada model regresi (Izzul Muttaqin et al., 2024).

##### 1) Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi linear berganda. Ketidaksamaan varians ini dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak efisien. Jika nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas (Izzul Muttaqin et al., 2024).

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam merancang instrumen penelitian, peneliti mengacu pada indikator dari studi (Rachman, 2022) yang menggunakan pendekatan kuantitatif pendekatan tersebut menjadi acuan dalam mengukur variabel dalam penelitian ini. Persamaan Regresi Linear Berganda Pada analisis regresi linear berganda, variabel terikat akan bergantung nilainya pada variabel bebas untuk bentuk persamaannya ditampilkan pada rumus di bawah ini:

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

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> : Variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja)

α : Nilai konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Variabel kesalahan

#### b. Uji Hipotesis

##### 1) Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan df = (n-k) = 50-2 = 48 diperoleh hasil 1,985 sebagai acuan pengambilan keputusan (Izzul Muttaqin et al., 2024).

##### 2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai Ftabel ditentukan berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang (df<sub>1</sub> = k = 2, jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut (df<sub>2</sub>

=  $n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ ). Dengan demikian, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,19. Jika Fhitung > Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Izzul Muttaqin et al., 2024).

f. Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien Determinasi Parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen (Muhammad Asyrori & Wirda Andani, 2023).

2) Uji Koefisien Determinasi Silmutan

Koefisien determinasi simultan, atau  $R^2$  Simultan, mengukur sejauh mana seluruh variabel independen dalam model regresi bersama-sama menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, semakin mendekati 1 artinya model semakin baik dalam menjelaskan data. Nilai ini biasanya muncul pada output Model Summary di SPSS dan dapat digunakan untuk menilai efektivitas model secara keseluruhan (Wardani & Permatasari, 2022).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV Nabilah. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian kualitas data (Validitas dan Reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (parsial) dan uji f (silmutan), uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26.

a. Karakteristik Responden

Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus  $df$  (*degree of freedom*) = (jumlah responden) – 2, dengan tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikan 0,05. Jadi nilai  $df = 50 - 2 = 48$ , sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,284. Dengan demikian, apabila hasil uji validitas menunjukkan nilai r

hitung lebih tinggi dari nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Berdasarkan Tabel IV.1, diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (50%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan juga sebanyak 25 orang (50%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin adalah sama rata, yaitu masing-masing 25 orang dari total 50 responden (100%) yang terlibat dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas, diketahui bahwa responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 11 orang (22%), usia 21–30 tahun sebanyak 23 orang (46%), usia 31–40 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan usia > 45 tahun sebanyak 6 orang (12%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau 46% dari total 50 responden yang menjadi sampel dalam penelitian

Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 20 Tahun	11	22%
2.	21 – 30 tahun	23	46%
3.	31 – 40 tahun	10	20%
4.	> 45 tahun	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data (2025)

ini.

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, dapat

Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	24	48%
2.	Diploma (D1/D2/D3)	16	32%
3.	Sarjana (S1)	7	14%
4.	Pascasarjana (S2)	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data (2025)

diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 orang (48%), pendidikan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 16 orang (32%), pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 7 orang (14%), dan pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 3 orang (6%).

b. Uji Validitas

Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - laki	25	50%
2.	Perempuan	25	50%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil olah data (2025)

Tabel IV. 7 Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Person Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
1.	0,592	0,279	Valid
2.	0,707	0,279	Valid
3.	0,794	0,279	Valid
4.	0,642	0,279	Valid
5.	0,565	0,279	Valid
6.	0,439	0,279	Valid
7.	0,565	0,279	Valid
8.	0,436	0,279	Valid
9.	0,491	0,279	Valid
10.	0,654	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan olahan data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel kepemimpinan (X1) mendapat nilai r hitung > r tabel yaitu 0,279. yang Yang Dimana dapat dinyatakan semua pertanyaan di kuesioner valid.

Berdasarkan olahan data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel

Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Person Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
1	0,570	0,279	Valid
2	0,683	0,279	Valid
3	0,662	0,279	Valid
4	0,657	0,279	Valid
5	0,455	0,279	Valid
6	0,661	0,279	Valid
7	0,560	0,279	Valid
8	0,625	0,279	Valid
9	0,559	0,279	Valid
10	0,486	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

lingkungan kerja (X2) mendapat nilai r hitung > r tabel yaitu 0,279. yang Yang Dimana dapat dinyatakan semua pertanyaan di kuesioner valid.

Berdasarkan olahan data pada tabel diatas

Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Person Correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
1	0,489	0,279	Valid
2	0,732	0,279	Valid
3	0,602	0,279	Valid
4	0,568	0,279	Valid
5	0,695	0,279	Valid
6	0,593	0,279	Valid
7	0,601	0,279	Valid
8	0,621	0,279	Valid
9	0,641	0,279	Valid
10	0,568	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

maka dapat di ambil Kesimpulan bahwa semua variabel kinerja karyawan (Y) mendapat nilai r hitung > r tabel yaitu 0,279 yang dimana dapat dinyatakan semua pernyataan di kuesioner valid dan kuesioner layak jadikan penelitian.

### c. Uji Reliabilitas

Tabel IV. 10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,793	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,793	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan pada olahan data diatas menunjukan bahwa variabel kepemimpinan (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y), mendapatkan masing-masing nilai Cronbach Alpha > dari 0,60 maka kuesioner dianggap reliabel.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan pada olahan data uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig.* (2- tailed) adalah 0,200, yang artinya model regresi dalam penelitian ini variabel dependen maupun independen memiliki distribusi sampel secara normal berdasarkan nilai signifikansinya 0,200 > 0,05. Maka

Tabel IV. 11 Hasil Uji Normalitas dengan one sample kolmogorov-smirnov test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		Sig.
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,29417071
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,070
	Negative	-0,083
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>b</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
Source: Hasil Olah Data (2025)		

dapat dikatakan bahwa distribusi hasil kinerja karyawan yang berasal dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terdistribusi secara normal pada taraf signifikansi > 0,05.

### 2) Uji Multikolonearitas

Tabel IV. 12 Hasil Uji Multikolonearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1. (Constant)	3,287	3,475		0,946	0,349	
Kepemimpinan	0,912	0,145	0,485	3,331	0,001	0,550 1,820
Lingkungan Kerja	0,308	0,144	0,294	2,145	0,037	0,550 1,820

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolonearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen harga dan kualitas pelayanan memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,820 < 10,00. Sedangkan nilai *Tolerance* pada kedua variabel independen adalah 0,550 > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	0,279	2,063			0,135	0,893
Kepemimpinan	0,072	0,086	0,156	0,837	0,407	
Lingkungan Kerja	0,088	0,085	0,192	1,028	0,309	

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil uji *heteroskedastisitas* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan sebesar 0,407 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,309 > 0,05 yang menandakan hasil uji *heteroskedastisitas* tidak terjadi bergejala dalam model regresi.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.287	3.473		0.946	0.349
Kepemimpinan	0.512	0.145	0.485	3.531	0.001
Lingkungan Kerja	0.308	0.144	0.294	2.145	0.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil Olah Data (2025)

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja)

α : Nilai konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Variabel kesalahan

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:  $Y = 3,287 + 0,512 X_1 + 0,308 X_2 + e$ . Arti dari masing-masing komponen persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Konstanta

Hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) diasumsikan bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 3,287.

2) Koefisien lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien lingkungan kerja 0,512. Artinya jika terjadi peningkatan 1 nilai kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,512.

3) Koefisien kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,308. Artinya jika terjadi peningkatan 1 point lingkungan kerja maka kinerja karyawan

**Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kepemimpinan**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	0,439	0,427	6,704

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
Sumber: Hasil Olah Data (2025)

akan meningkat sebesar 0,308.

e. Penguji Hipotesis

Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar  $n - k = 50 - 3 = 47$ , maka nilai t tabel yang digunakan adalah 2,011 (berdasarkan df = 47 dan α = 0,05 dua arah). Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diketahui nilai t

**Tabel IV. 15 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.287	3.473		0.946	0.349
Kepemimpinan	0.512	0.145	0.485	3.531	0.001
Lingkungan Kerja	0.308	0.144	0.294	2.145	0.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Olah Data (2025)

hitung sebesar 3,531 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, kemudian t hitung > t tabel (3,531 > 2,011) dan tingkat signifikansinya 0,05 atau 5% (0,001 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) diketahui nilai t hitung sebesar 2,145 dan nilai signifikansi sebesar 0,037, kemudian t hitung > t tabel (2,145 > 2,011) dan tingkat signifikansinya 0,05 atau 5% (0,037 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel IV. 16 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2047,244	2	1023,622	24,782	,000 <sup>b</sup>
Residual	1941,336	47	41,305		
Total	3988,580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan  
Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil uji F diketahui nilai signifikansi (Sig) adalah sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai F hitung 24,782 > 3,19 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Uji Koefisien Determinasi



Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi parsial antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,439 atau 43,9%. Yang mana menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi parsial antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382 atau 38,2%. Yang mana menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel IV. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	0.382	0.368	7.019

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,493 atau 49,3%. Artinya, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 49,3% variasi kinerja karyawan Jaringan AHASS CV. Nabilah Group di Bekasi. Secara parsial, kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 30,69% dan lingkungan kerja sebesar 18,61%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## 1. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Nabilah Group, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $3,531 > t$  tabel 2,011, dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $3,531 > t$  tabel 2,011, dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $2,145 > t$  tabel 2,011, dan nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung sebesar  $24,782 > F$  tabel 3,19. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara

simultan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 4.2 Saran

- 1) Disarankan bagi akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta bahan pembelajaran dalam memahami penerapan konsep manajemen di dunia kerja. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran di lingkungan akademik untuk memperkaya materi kuliah, diskusi, maupun penelitian lanjutan, sehingga mahasiswa dan akademisi dapat memahami penerapan konsep manajemen secara praktis di dunia kerja.
- 2) Bagi perusahaan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara rutin mengevaluasi kepemimpinan yang diterapkan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi

seluruh karyawan. Dengan menciptakan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai, diharapkan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian dapat memperluas variabel yang diteliti, tidak hanya terbatas pada kepemimpinan dan lingkungan kerja, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian di masa mendatang dapat memberikan informasi yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tertentu.

## REFERENSI

- Berlinta Dinda Ariska, Muhammad Aga Sekamdo, Jurnal Ilmu Sosial, & Volume 04, No. 01. (2024). *Analisis Karakteristik Kewirausahaan Yang Mempengaruhi Keberlangsungan Usaha Roti Mandiri Di Desa Kalikebo Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten*. <https://doi.org/https://doi.org/10.14420/5y5b7z27>
- Billy Gandis Pradana, & Hafid Syaifullah. (2025). Pengaruh Pembinaan, Sertifikasi, dan Sosialisasi Terhadap Kelancaran Bisnis Ukm di Kabupaten Mojokerto Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Jurnal Serambi Engineering*, 10(1), 12507–12516. <https://jse.serambimekkah.id/index.php/jse/article/view/710>
- David Panjaitan. (2020). Pengelolaan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan Pt Dm International. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 103–110. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/rekaman/article/view/8593>
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Perusahaan. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Gunawan, K. (2025). Strategi manajemen dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. *Jurnal Dinamika Sosial Dan Sians*, 2, (2), 1–5. <https://jurnalsentral.com/index.php/jdss/article/view/129>
- Hasrat Putera Damai Daeli, Teuku Alexander Azwani Amzul, Susanto Yogo Purnomo, Lisandari Gunawan, Ari prihatni, & Lolitandari Gunawan. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Analysis Of The Work Environment In Improving Work Productivity Office Employees In Botomuzoi District Nias Regency*. 10(4), 1480–1496. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971>
- Kiky Amelia, Fadilla, Havis Aravik, & Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah. (2025). *Pengaruh cyber crime terhadap tingkat kepercayaan nasabah pengguna internet banking (Studi kasus: Nasabah BRI A Rivai Palembang)*. <https://doi.org/10.36908/jimpa>
- Muhammad Asyorori, & Wirda Andani. (2023). *Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Kausal Step*. 12(1), 59–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.26418/bbims.t.v12i1.62844>
- Rachman, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Manajemen & Administrasi Publik BSI*, 2(1).
- Rizal Andreansyah, & M. Imamul Muttaqien. (2024). Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlaq : Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat*, 2(1), 159–166. <https://doi.org/10.61132/akhlaq.v2i1.313>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Suhardoyo. (2021). *Pengaruh Team Work dan Disiplin Kerja pada Multi National Company (MNC) terhadap Kinerja Karyawan*. 26(2), 32–45. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/majalah/article/view/11291>
- Trunojoyo Madura, U., & Raya Telang Kecamatan Kamal, J. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Uji Sertifikasi Teknisi Akuntansi Izzul Muttaqin I Fariyana Kusumawati* 2 12 (Vol. 9, Issue Januari). <https://doi.org/https://doi.org/10.51289/peta.v9i1.778>
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang* (Vol. 12, Issue 1).



- <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>  
Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.  
<https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>  
Zaki, A., Wolor, C. W., & Sholikhah. (2025). *Neraca Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wisata Borobudur Indah* (Vol. 3, Issue 4).  
<http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>