

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DEALER TOYOTA MALANG**

Mohammad Rofiudin

STIE Indocakti, Jl. Ijen 90-92 Kota Malang

E-mail: mohammadr072@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Toyota Malang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian regresi berganda dengan menggunakan alat analisis *SPSS 24*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan responden sebanyak 104 karyawan. Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dealer Toyota Malang secara positif dan signifikan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam perkembangan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian

tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu". Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu

tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Seperti pada penelitian Adri Agustiningrum (2012) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah yang hasilnya mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah penting, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Seperti pada penelitian Kunti Aprilia Lisanti (2012) tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja yang hasilnya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170).

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Dealer Toyota Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yang mengharuskan seluruh karyawannya untuk selalu *update* tentang informasi dunia otomotif. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai andil besar untuk mengatur karyawannya agar selalu mempunyai pengetahuan dan motivasi yang besar, agar pelanggan tidak merasa kecewa dengan pelayanan yang kurang profesional. Karena maju tidaknya perusahaan ini ditentukan oleh loyalitas dari pelanggan, dan loyalitas dari pelanggan diperoleh dari kepuasan pelayanan yang diberikan oleh seluruh karyawan perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Toyota Malang”’.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang?
4. Apakah gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang?

Tujuan Penelitian

Secara Umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Dealer Toyota Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Dealer Toyota Malang.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Pada Dealer Toyota Malang dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya terutama dalam gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan tentang persoalan-persoalan kepemimpinan, pemberian motivasi, kenyamanan lingkungan dan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Seperti pada penelitian Sri Trisnaningsih (2007), Adri agustiningrum (2012), Budi Sentosa (2012), dan Bersita Ginting (2011) mengenai gaya kepemimpinan dan Muhammad Afiq (2012), Triwahyuni (2013), dan Kunti Aprilia Lisanti (2012) mengenai motivasi yang hasil dari semua penelitian tersebut adalah dimana gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi dasar dari penelitian ini.

Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan perespsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu". Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kartono (2005:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.(Hersey, 2004:29).

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka

berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008-170).

Lingkungan Kerja

Tingkat optimalisasi aktivitas dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan agar aktivitas tersebut dapat berjalan dengan baik serta memberikan hasil yang positif tentunya harus didukung oleh suatu lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan Parlinda (Salwa Hayati Hasan,dk, 2012) menjelaskan bahwa kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan

atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”.

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana sarana formal dan

informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135). Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena perilaku organisasi yakni berupa pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang.

Secara garis besar, kerangka pikir peran gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pad Dealer Toyota Malang.

Hipotesis

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir

penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dealer Toyota Malang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan atau desain penelitian menurut Umar (2008:4) adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil penelitiannya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana tersebut mencakup hal-hal yang akan dilakukan penelitian mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir.

Rancangan penelitian atau hal-hal yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan survey pendahuluan.
2. Melakukan studi literatur dan empiris dari penelitian terdahulu.
3. Pengumpulan data populasi dan penentuan sampel.
4. Pengujian validitas, reliabilitas sampel dan uji asumsi klasik
5. Pembuktian hipotesis dan pembahasan.
6. Penarikan kesimpulan dan saran.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:14).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dealer Toyota Malang Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Dealer Toyota Malang dikarenakan peneliti dekat dengan lokasi perusahaan tersebut, sehingga akan mempercepat dan mempermudah untuk melakukan penelitian.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2016.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dealer Toyota Malang yang berjumlah 104 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan Dealer Toyota Malang, yaitu sejumlah 104 orang.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2001:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini gunakan instrument penelitian berupa kuesioner.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert (*Likert's Summated Ratings*) sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban Setuju diberi bobot 4
- c. Jawaban Netral diberi bobot 3

d. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2

e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tehnik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data. Konsep yang digunakan dalam proses pengujian data yaitu, uji validitas dan uji realibilitas (Indriantoro dan Supomo, 2013:180).

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan. Butir-butir pertanyaan dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52).. Masing-masing instrumen diharapkan memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (Kaiser's MSA)* > 0,50, Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0,50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali,2016:58).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi dari butir-butir pertanyaan/ pernyataan yang ada dalam kuesioner. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Rule of thumb* nilai *Cronbach's alpha* atau *Composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Hair et al. 2006 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2009:62). Uji realibilitas terhadap setiap butir-butir pertanyaan/pernyataan dilakukan dengan menjalankan aplikasi SPSS 24.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Priyatno, 2010:51). Pengujian asumsi ini menggunakan alat bantu program SPSS *for Windows Release 24.0*

(1) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variasi dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:66).

(2) Non Multikolineritas

Multikolineritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model yang regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolineritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF (Priyatno, 2010:62).

(3) Identifikasi ada tidaknya kasus autokorelasi

Dikaitkan dengan pengujian yang dilakukan D-W, nilai yang terletak $1,65 < d < 2,53$ berarti tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS24 (Priyatno, 2016:97).

2. Tehnik Analisa Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan ciri di atas model empiris pengujian hipotesis peneliti menggunakan model regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + X_1 X_2 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 dan β_3 =Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

X1X2X3 = Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

ε = error

b. Uji t (uji regresi secara parsial)

Uji t pada regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:97).

a. Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:97).

b. Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak (Priyatno, 2016:99).

HASIL ANALISIS

Dealer Toyota adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Saat ini Dealer Toyota adalah *retailer* terbesar di Indonesia, yang menguasai sekitar 45% dari total penjualan Toyota.

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisiresponden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan Dealer Toyota Malang yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin,

tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan di

Variabel	Butir	Kaiser MSA
Gaya Kepemimpinan	5	0.656
Motivasi Kerja	6	0.657
Lingkungan Kerja	6	0.632
Kinerja karyawan	5	0.929

perusahaan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Walaupun instrumen yang digunakan dalam penilaian ini merupakan adopsi dan modifikasi dari instrumen penelitian terdahulu yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, namun untuk lebih menyakinkan bahwa skala yang digunakan adalah skala yang tepat maka peneliti melakukan uji ulang terhadap validitas dan reliabilitas pengukuran data. Dalam melakukan uji coba instrumen peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas ini dengan 104 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

Dalam uji validitas menunjukkan, bahwa skala pengukuran yang dipakai valid seperti yang terlihat dalam tabel berikut :

Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2016:58).

Dari hasil uji validitas di atas nampak bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (Kaiser's MSA)* $> 0,50$, sehingga data yang dikumpulkan dapat dikatakan tepat untuk faktor analisis dan juga mengindikasikan validitas konstruk dari masing-masing variabel. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan pada responden sesungguhnya.

Sedangkan uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Menurut Nunally dalam Ghozali (2016:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

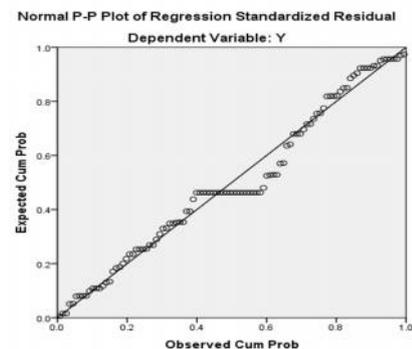
Dalam uji reliabilitas menunjukkan, bahwa skala pengukuran yang dipakai reliabel seperti yang terlihat dalam tabel berikut :

Variabel	Butir	Alpha
Gaya Kepemimpinan	5	0,853
Motivasi Kerja	6	0,853
Lingkungan Kerja	6	0,840
Kinerja Karyawan	5	0,969

Dari hasil uji reliabilitas di atas nampak bahwa nilai cronbach-alpha lebih dari 0,70, jadi hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan, karena memiliki nilai cronbach-alpha diatas 0,70.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian asumsi ini menggunakan alat bantu program SPSS *for Windows Release 24.0*



Cara membaca *output* (Priyatno, 2010:61) : Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

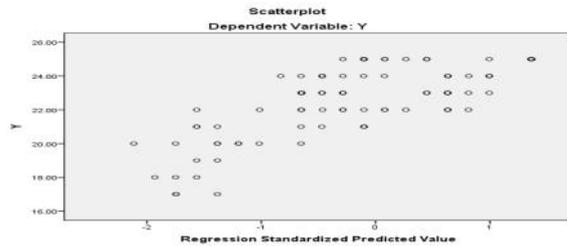
Pada *output* di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variasi dari

residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:66).

Gambar 4.2
Deteksi Heteroskedastisitas



Dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010:74) :

Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Non Multikolineritas

Multikolineritas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model yang regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolineritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF (priyatno, 2010:62).

Dari tabel Coeficients dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolineritas.

d. Identifikasi ada tidaknya kasus autokorelasi

Dari tabel Model Summary diperoleh nilai Durbin Watson pengujian hipotesis pertama 2,415, untuk pengujian hipotesis kedua, 2,488. Dikaitkan dengan pengujian yang dilakukan D-W, nilai yang terletak $1,65 < d < 2,53$ berarti tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan sebagai berikut :

H3 : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga ini diuji dengan regresi berganda, yaitu :

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

$$Y = 8,283 + 0,309 + 0,304 + 0,202$$

Keterangan : Y= Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α =Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan (variable independen)

X_2 = Motivasi (variable independen)

X_3 = Lingkungan kerja (variable independen)

Penjelasan persamaan menurut Priyatno (2016:96) sebagai berikut : Konstanta sebesar 8,283 ; artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi nilainya 0, maka kinerja karyawan

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	F	Sig.
(Constan)	8.283	1.388		5.966	0.000	78.	0.000
Gaya kepemimpinan	0.309	0.140	0.400	2.209	0.029	45	0.000
Motivasi	0.304	0.140	0.300	2.166	0.033	7	
Ling. Kerja	0.202		0.392				

Dependen Variabel :
Kinerja Karyawan
R = 0.780
R Square = 0.608
Adjusted R"= 0.601

nilainya sebesar 8,283.

a. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,309 ; artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

b. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,304 ; artinya jika motivasi

mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,304 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

(1) Pengujian koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X1)

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05

c. Menentukan t hitung

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t hitung sebesar 2,209

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (diuji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $104-3-1=100$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987 (lihat lampiran).

e. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,209 > 1,987$) maka Ho ditolak.

g. Kesimpulan

Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,209 > 1,987$) maka Ho ditolak, artinya bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan Auto2000 Malang-Sutoyo.

(2) Pengujian koefisien regresi variabel Motivasi (X2)

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05

c. Menentukan t hitung

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t hitung sebesar 2,166

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (diuji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $104-3-1=100$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987 (lihat lampiran).

e. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,166 > 1,987$) maka Ho ditolak.

g. Kesimpulan

Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,166 > 1,987$) maka Ho ditolak, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan Auto2000 Malang-Sutoyo.

(3) Analisis koefisien determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output* dari hasil analisis regresi berganda di atas atau pada tabel 4.14.

Menurut Santoso dalam Priyatno (2016:97) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjuster R² sebagai koefisien determinasi. *Adjuster R Square* adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Berdasarkan *output* diperoleh angka *Adjuster R Square* sebesar 0,608 atau (60,8%).

Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,8%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 60,8% variasi

variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

(4) Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Tahap-tahap untuk melakukan uji F menurut Priyatno (2016:100) sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

$H_0 = 0$ (Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

$H_a \neq 0$ (Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

b. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 78,457.

c. Menentukan F_{tabel}

F tabel dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $104 - 2 - 1 = 101$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,304.

d. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,457 > 3,304$), maka H_0 ditolak

f. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,457 > 3,304$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hipotesis Pertama

Hasil analisis regresi sederhana tampak bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. Dari perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,590 atau 59%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja

karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59\%) = 41\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar model yang ditetapkan misalnya variabel inisiatif, pelatihan, dll. Hubungan yang ditunjukkan pada koefisien regresi adalah positif, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini dapat menerima hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Hasil analisis regresi sederhana tampak bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. Dari perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,589 atau 59%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi 59% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59\%) = 41\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar model yang ditetapkan misalnya variabel inisiatif, pelatihan, dll. Hubungan yang ditunjukkan pada koefisien regresi adalah positif, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga dapat menerima hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Ketiga

Dari hasil analisa regresi berganda ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Dealer Toyota Malang.

Dari perhitungan ditemukan β dari interaksi antara gaya kepemimpinan dan motivasi (X_1X_2) sebesar 0,608 dengan slope positif. Hal ini berarti kelipatan secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8% dengan slope positif. Atau dapat diartikan 60,8% varian skor kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

Hasil perhitungan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. Dari

perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,8\%) = 39,2\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar model yang ditetapkan misalnya variabel insentif, pelatihan dan gaji/kesejahteraan.

Jika dilihat dari gaya kepemimpinan saja maka pengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai slope positif artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan hal ini terjadi karena karyawan Dealer Toyota Malang sangat membutuhkan gaya kepemimpinan dan motivasi guna meningkatkan kinerjanya.

Dari perhitungan di atas didapatkan R square yang cukup besar yaitu sebesar 60,8%, hal tersebut menunjukkan bahwa responden paham benar akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Keempat

Dari hasil analisa regresi berganda ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dengan Kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Dealer Toyota Malang.

Dari perhitungan ditemukan β dari interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja ($X_1X_2X_3$) sebesar 0,608 dengan slope positif. Hal ini berarti kelipatan secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8% dengan slope positif. Atau dapat diartikan 60,8% varian skor kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

Hasil perhitungan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. Dari perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,8\%) = 39,2\%$ dipengaruhi oleh variabel di

luar model yang ditetapkan misalnya variabel insentif, pelatihan dan gaji/kesejahteraan.

Jika dilihat dari gaya kepemimpinan saja maka pengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai slope positif artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan hal ini terjadi karena karyawan Dealer Toyota Malang sangat membutuhkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerjanya.

Dari perhitungan di atas didapatkan R square yang cukup besar yaitu sebesar 60,8%, hal tersebut menunjukkan bahwa responden paham benar akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Dealer Toyota Malang
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Dealer Toyota Malang,
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Dealer Toyota Malang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Dealer Toyota Malang.

Saran

Adapun saran diberikan adalah:

1. Diharapkan peneliti berikutnya agar kiranya menambah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.
2. Karena variabel gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan Dealer Toyota Malang untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa

mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.

3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2001 .Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Heidrajarahcman dan Husnan Suad . 2002. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedi
- Hersey, Paul, Keneth Blanchard. 1992. Essential of Manajemen, Terjemahan, Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Hayati, Salwa., Aziz, Nazir., Adam, Muh. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1): 1-22.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Jogiyanto dan Abdillah, W. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Lest Square). Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: rajawali 1998
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Muhadjir, Noeng. 1996. Metodologu Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rakesarakin
- Nawawi, Hadari, (1995), Kepemimpinan yang Efektif, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta: BPFE
- Priyatno, Dwi. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media
- Priyatno, Dwi. 2016. SPSS Handbook. Yogyakarta: MediaKom
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Rosyadi, Imran. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar Slamet Riyadi. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset
- State of Connecticut, www.Google.com, Departement of Adminstrative Services Human Resources Business center
- Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & S. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2010. Statistik untuk Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sudriamunawar, H. 2006. Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas. Bandung: Mandar Maju
- Tika, MP.2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Tjiptono. 2006. Brand Management Strategy. Yogyakarta: Andi

- Umar, Husain. 2008. Metode Penelitian. Jakarta:
Bumi Aksara
- White & Lippitt . 1960. The Ecology Of
Human Development. England: Harvard
media
- Wursanto. (2009). Dasar-dasar organisasi,
Yogyakarta , Andi

