

## Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald's Manado)

Alfando Loudry Taghulih  
Wiliam A Areros  
Sofia A. P Sambul

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [fandoloudry97@gmail.com](mailto:fandoloudry97@gmail.com)

**Abstract.** *The research aims to determine: the influence of leadership and the working environment on the employee's performance (in the employee of MC Donald's Manado). This research includes causal associative research using quantitative approaches. This research is categorized as research survey, where the research instrument is a questioner. The samples in this study were the employees of Mc Donald's Manado which amounted to 30 people. The analytical models used in this study are multiple linear regression analyses and hypotheses test with SPSS program version 21 for Windows. The results of this study found that the leadership has a positive and significant impact on performance, evidenced by the significance value of  $T_{hitung}$  is greater than the value and with considerable coefficient values, so that the leadership positively affects the performance of employees. The working environment also has a positive and significant effect on performance, evidenced by the significance value of  $T_{hitung}$  greater than the this and with the value of coefficient which is also quite large, so that the environment also has a positive effect on the employee's performance. The leadership and work environment simultaneously affect the employee's performance, evidenced by the significance value and also through the coefficient of determination.*

**Keywords:** *leadership, work environment and employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (pada karyawan mc donald's manado). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, di mana instrumen penelitian ini berupa kuasioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Mc Donald's Manado yang berjumlah 30 orang. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis dengan program SPSS versi 21 for windows. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan dengan nilai koefisien yang cukup besar, maka dengan begitu Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan dengan nilai koefisien yang juga cukup besar, maka dengan begitu Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi dan juga lewat uji koefisien determinasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### Pendahuluan

Para pekerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan karena disadari bahwa selain teknologi, ada juga elemen-elemen lain yang dapat mempengaruhi sebuah perusahaan termasuk pekerjanya, maka para pekerja menjadi hal yang penting bagi perusahaan, karena perusahaan pada dasarnya tidak hanya bisa bergantung pada teknologi saja,

tapi bergantung juga pada para pekerjanya untuk bersama-sama dalam melakukan pekerjaan, sehingga dibutuhkanlah para pekerja yang berpotensi serta berketerampilan tinggi, namun dalam menunjang itu semua kepemimpinan yang baik juga diperlukan untuk dapat mengembangkan, mengontrol serta memberikan arahan pada para pekerjanya, dengan begitu bisa membuat kinerja dari para pekerja itu menjadi lebih baik.

Kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada meningkatnya produktivitas dalam perusahaan dengan begitu kepemimpinan didalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja para pekerjanya.

Meningkat atau tidaknya kinerja seseorang bukan hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan tapi juga dari lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja juga sangatlah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para pekerja dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kepemimpinan dan lingkungan kerja seringkali dinilai kurang memenuhi harapan para pekerja. Pertama dalam kepemimpinan yang beberapa kebijakan dan sikap pemimpin yang tidak bisa diterima oleh para pekerja karna dinilai tidak baik atau tidak sesuai harapan karyawan. Yang kedua yaitu lingkungan kerja yang kurang baik, misalnya beban kerja yang terlalu banyak dan hubungan antara pemimpin dan para pekerja maupun hubungan sesama pekerja yang tidak harmonis. Maka kondisi ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian ketika kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dirasakan tidak baik oleh para pekerja, maka dengan sendirinya pekerja itu akan merasa tidak nyaman sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja dari pekerja itu sendiri.

Seperti halnya yang terjadi pada restoran Mc Donald's Manado yaitu gerai restoran yang terletak di Kawasan Megamas Manado adalah restoran cepat saji yang sangat ramai dikunjungi setiap harinya mulai dari dalam restoran, drive thru sampai banyak juga customer yang order lewat delivery service dan pemesanan lewat gofood ataupun grabfood, hal ini dikarenakan gerai restoran ini hanya ada satu di manado bahkan di Sulawesi utara sehingga sangat ramai dikunjungi. Namun hal itu tidak selalu berdampak

positif, karena Mc Donald's adalah jenis restoran cepat saji maka keseluruhan pekerjaannya juga dituntut untuk cepat dan tepat, sehingga dengan kondisi yang selalu ramai ditambah dengan restoran ini yang selalu buka selama 24 jam sehari maka para pekerjanya dituntut untuk bekerja ekstra lagi karenanya hal ini membuat meningkatnya beban kerja yang besar bagi pemimpin dan para pekerja. Beban kerja yang terlalu besar itu akan membuat kondisi kepemimpinan menjadi tidak stabil, dimana kepemimpinannya dapat berubah menjadi tidak baik sewaktu-waktu dan beban kerja yang terlalu besar juga membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman lagi, dimana dengan tingkat pembeli yang tidak bisa diprediksi yang sewaktu-waktu akan melonjak naik maka beban kerja menjadi besar dan membuat para pekerjanya menjadi kelelahan. Dengan begitu dapat membuat kepemimpinan menjadi tidak baik dan lingkungan kerjanya menjadi tidak nyaman lagi, kondisi-kondisi seperti itu maka akan mengakibatkan ketidaknyamanan bagi para pekerjanya, sehingga itu akan berakibat pada menurunnya kinerja para pekerja itu sendiri dan sampai juga ada yang memutuskan untuk tidak bekerja lagi disitu. Hal itu bisa dilihat dari tingkat kesetiaan para pekerjanya yang telah diamati oleh peneliti bahwa berdasarkan pengamatan peneliti yang sudah melakukan pengamatan sejak tahun 2018 sampai sekarang bahwa masih banyak para karyawan yang tidak betah atau tidak bisa menetap baik karyawan lama ataupun karyawan baru untuk bekerja di restoran tersebut dalam kurun waktu yang lama yang mungkin diakibatkan oleh permasalahan yang tadi dibahas. Kemungkinannya adalah faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi penyebab para pekerja menjadi tidak nyaman dan ada juga yang sampai memutuskan untuk tidak bekerja di restoran itu sehingga hal itu menjadi permasalahan di dalam restoran. Maka ketika kepemimpinan menjadi buruk atau dinilai kurang memuaskan bagi karyawan sehingga hubungan antara pemimpin dan pekerja menjadi kurang harmonis serta lingkungan kerja yang menjadi tidak baik dan hubungan antar sesama rekan kerja menjadi tidak baik juga, akan membuat karyawannya mulai merasa tertekan dan tidak nyaman lagi sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja para pekerjanya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan

para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald's Manado).

### **Tinjauan Pustaka** **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan dalam mengelola organisasi apapun bentuknya diperlukan seseorang yang dipercayakan untuk memimpin. Dan untuk mencapai tujuan bersama harus ada suatu proses, dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin (menurut D. Kawengian, W. A. Areros, J. Wonokh)

Untuk menjalankan organisasi bisnis terkini, mungkin dibutuhkan konsep dan teori diluar teori kepemimpinan arus utama seperti kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformasional dengan berbagai variasi dalam pengimplementasiannya. Tidak semua teori kepemimpinan yang kita kenal dan yakini selama ini sebagai yang paling sesuai dan efektif, masih relevan untuk menggerakkan aktivitas bisnis (R. J Pio, 2015).

Menurut W, Rumawas (2015) seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Menurut Kartono (2008) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan Mengambil Keputusan, 2) Kemampuan Memotivasi, 3) Kemampuan Komunikasi, 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, 5) Tanggung Jawab, 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut C. Usman, D. Liando dan W. Rumawas lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Alex, S dan Nitisemito (2002): 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja. 3) Tersedianya fasilitas kerja.

### **Kinerja**

Kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. (Menurut N Boose, W Rumawas dan TM Tumbel, 2013)

Menurut M Saliding, W. A Areros dan W Rumawas kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260): 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan unsur, judul yang dikemukakan (Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan) dan dengan langkah penelitian yang sudah direncanakan dengan sebaik mungkin maka penelitian ini dikategorikan kedalam jenis penelitian kuantitatif.

#### **Lokasi Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian yang berlokasi pada Restoran Mc Donald's yang terletak di Kawasan Megamas, Jl. Laksda John Lie, Manado, Sulawesi Utara.

#### **Variabel Penelitian**

Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan objek dalam penelitian yaitu karyawan pada rsetoran Mc Donald's Manado. Dengan jumlah Populasi didalam restoran yaitu sebanyak 42 orang dan jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

### Metode Pengolahan dan Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis dengan program SPSS versi 21 for windows.

Pengujian Hipotesis juga dilakukan, dengan menggunakan 1) Uji t (pasrial) yaitu Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2007:91). 2) Uji F (simultan) yaitu untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas secara gabungan terhadap variabel terikat (Sarwono, 2007:88). 3) Uji Koefisien Determinasi yaitu Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

### Hasil Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada restoran Mc Donald's Manado. Berdasarkan data dari 30 responden bekerja di restoran tersebut, melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh dari pendapat responden tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa sebanyak 18 responden (60%) yang berjenis kelamin perempuan dan 12 responden (40%) yang berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diketahui bahwa sebanyak 24 responden (80%) yang berada pada kelompok umur 17-25 tahun dan 6 responden (20%) yang berada pada kelompok umur 26-35 tahun. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 18 responden (60%) yang berada pada kelompok lama bekerja 1-2 tahun dan 12 responden (40%) yang berada pada kelompok lama bekerja 3-4 tahun. Lewat hasil kuesioner yang telah didistribusikan yang kemudian dioleh dalam penelitian ini maka didapati hasil-hasil sebagai berikut:

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.347	8.821		.606	.550
1 Kepemimpinan	.436	.091	.558	4.787	0.000
Lingkungan Kerja	.730	.166	.512	4.394	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.347 + 0.436 (X1) + 0.730 (X2) + e$$

Nilai constanta sebesar 5.347; artinya jika Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) nilai 0 atau X = 0, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 5.347 atau 5.347%.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.436; artinya jika variabel independent Kepemimpinan (X1) nilanya tetap atau constanta (a) = 0 dan Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.436%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). semakin meningkat variabel Kepemimpinan maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.730; artinya jika variabel independent Lingkungan Kerja (X2) nilanya tetap atau constanta (a)= 0 dan Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.730%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). semakin meningkat variabel Lingkungan Kerja maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.

### Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.347	8.821		.606	.550	
1 Kepemimpinan	.436	.091	.558	4.787	.000	.988 1.012
Lingkungan Kerja	.730	.166	.512	4.394	.000	.988 1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 1. Hasil Uji t (parsial)

Berdasarkan hasil uji t diatas terlihat nilai sig dari Kepemimpinan adalah  $0.000 < 0.05$  dan juga terlihat nilai  $t_{hitung}$  4.787 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.04523. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diatas, terlihat nilai sig dari Lingkungan Kerja adalah  $0.000 < 0.05$  dan juga terlihat nilai  $t_{hitung}$  4.394 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.04523. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	683.952	2	341.976	23.711	.000 <sup>b</sup>
Residual	389.415	27	14.423		
Total	1073.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24.711 > nilai  $F_{tabel}$  3.34 dan nilai sig pada table ANOVA adalah  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.610	3.798	1.980

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat di Tarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat nilai dari tabel R Square sebesar 0.637 yang artinya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 63.7%. sedangkan sisanya 36.3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

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

Dalam hasil uji analisis regresi linear berganda dan hasil uji t dalam penelitian ini didapati bahwa kepemimpinan berpengaruh

secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan juga dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, bahwa mendapatkan hasil juga yang sama yaitu yang telah dilakukan oleh W. Rumawas (2015) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan hasil penelitian sebagai berikut; Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung Variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai t tabel ini mengindikasikan bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung.

Maka lewat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini dengan hasil penelitian yang sama yaitu berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian membuktikan bahwa pada restoran Mc Donald's Manado, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh pada naik atau turunnya kinerja para karyawan, ini berarti jika ada Kepemimpinan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kinerja dari karyawan di Restoran Mc Donald's Manado. Jadi dengan meningkatkan kepemimpinan yang ada, maka juga akan meningkatkan kinerja yang ada sehingga kinerja atau produktivitas dari perusahaan juga akan mengalami kenaikan.

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

Dalam hasil uji analisis regresi linear berganda dan hasil uji t dalam penelitian ini didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan juga dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, bahwa mendapatkan hasil juga yang sama yaitu yang telah dilakukan oleh Nikson Boose, Wehelmina Rumawas dan Tinneke M. Tumbel (2017) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado dan dengan hasil penelitian bahwa dari hasil analisis regresi liner sederhana dalam bentuk persamaan diperoleh  $Y = 37,35 + 0,12 X$ . Signifikan positif sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan.

Maka lewat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan dan juga lewat dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini yang diteliti oleh Nikson Boose, Wehelmina Rumawas dan Tinneke M. Tumbel (2017) dengan hasil penelitian bahwa berpengaruh secara signifikan positif sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan, sehingga lewat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja dari pada karyawan. Jadi dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada dengan menjaganya tetap baik dan nyaman bagi para karyawan, akan membuat kinerja dari karyawan menjadi lebih baik lagi. Dengan begitu semakin baik kinerja dari karyawan, akan meningkat pula kinerja atau produktifitas dari perusahaan.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan (XI) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan kuesioner yang didistribusikan itu yang kemudian diolah menjadi suatu penelitian, maka diperoleh hasil lewat Analisis Regresi liner Berganda dengan nilai positif maka setiap perubahan nilai XI (kepemimpinan) dan X2 (lingkungan kerja) akan menyebabkan pertambahan nilai variabel Y (kinerja karyawan) begitu pula sebaliknya penurunan nilai variabel XI (kepemimpinan) dan X2 (lingkungan kerja) akan menyebabkan penurunan nilai Y (kinerja karyawan). Dan diantara kedua variabel independent yang paling berpengaruh terhadap variabel dependent ialah variabel independent Lingkungan Kerja (X2) karena memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.730 yaitu lebih besar dibanding dengan nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) yang hanya sebesar 0.436, sehingga yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) ialah variabel Lingkungan Kerja (X2) karena memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan (XI).

Berdasarkan nilai sig pada tabel ANOVA, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan lewat uji koefisien determinasi yaitu terlihat nilai dari tabel R Square sebesar 0.637 yang artinya Kinerja Karyawan (Y)

dipengaruhi oleh kepemimpinan (XI) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 63.7% sedangkan sisanya 36.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja dari setiap karyawan sangat menunjang keberhasilan kinerja karyawan yang ada diperusahaan atau organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik salah satunya akan diperoleh dari kerja yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan dan Lingkungan kerja yang baik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan dan ditingkatkan kinerja karyawannya. Melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, maka tinggi produktifitas kerja karyawan pada pokoknya dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uji hipotensi pertama antara hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki arah yang signifikan, Selanjutnya pengujian hipotensi kedua pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berbentuk regresi linear menunjukkan perbedaan yang nyata, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara nyata.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda terhadap model penelitian yang penulis ajukan berdasarkan studi empirik yang terdiri dari variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan, sebagaimana permasalahan dan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Sehubungan dengan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting untuk perusahaan karna dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang apabila dilaksanakan dengan tepat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan memberi kontribusi pada peningkatan produktifitas kerja sehingga dapat tercapai. 2) Dari analisis regresi liner berganda,

didapati hasil yang signifikan positif sangat kuat antara pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. 3) Dari hasil perhitungan data terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini bagi perusahaan yaitu: 1) Untuk lebih para pemimpin yang ada, karna dengan kepemimpinan yang baik dapat juga berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan yang ada sehingga kepemimpinan itu sangat berpengaruh terhadap naik ataupun turunnya kinerja karyawan, 2) Untuk lebih lagi menjamin kenyamanan lingkungan kerja dimana para karyawan itu bekerja, karna semakin nyaman lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja dari pada karyawan. Dengan begitu lingkungan kerja berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. 3) Dengan memperhatikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada, kiranya dapat membuat kinerja dari karyawan meningkat sehingga produktifitas didalam perusahaan juga akan meningkat.

#### Referensi

- Nitisemito, A. S., 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Boose, N. Rumawas, W. Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Expedisi Maumbi Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 5 (003).
- Kawengian, D. Areros, W. A. Wonokh, J. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KPKNL Manado. *Jurnal Administrasi Publik* 2 (30)
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. KepelPress. ISBN978-602-356-0530. <http://repo.unsrat.ac.id/id/eprint/1900>.
- Rumawas, W. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik* 4 (35)
- Robbins dan Stephen. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Saliding, M. Areros, W. A. Rumawas, W. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal administrasi bisnis* 9 (1) 72-81.
- Usman, C. Liando, D. Rumawas, W. 2016. Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado). *Jurnal Ilmiah Society* 1 (21),19-33