

## VARIABEL KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rahayu Mardikaningsih

Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*email:* 1)[rahayu.mardikaningsih@yahoo.com](mailto:rahayu.mardikaningsih@yahoo.com)

**Abstract:** *This research aims to study the influence of leadership and work environment to performance. The analysis method applied in study the influence of leadership and work environment to performance are descriptive and quantitative analysis by Multiple Linear Regression model. The statistic test was done by t-test and F-test, where firstly did the classic assumption test before did the statistic test. t-test is used to know the influence of independent variable to the dependent variable partially, while the F-test is used to know the influence of independent variable to the dependent variable simultantly. Variables used in this research are leadership and work environment as independent variables, and performance as dependent variable.*

*The result of this research show that, partially leadership and work environment partially influence toward performance. Simultaneously leadership and work environment influence toward performance using the regression equation  $Y = 0.212 + 0.831X_1 + 0.361X_2$ . R Square that shows value 0,715 indicates that 71,5% performance can be determined by the independent variable in this research, meanwhile, the remainder 28,5% detemined by other factors which not include in this research.*

**Keywords :** *leadership, work environment, performance.*

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Mencapai keberhasilan suatu perusahaan, pimpinan harus cepat merespon setiap perubahan dan tantangan yang terjadi di organisasi seperti peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktifitas, kemampuan kompetisi, penyesuaian dengan perubahan lingkungan, dan upaya secara terus menerus menjaga keserasian antar dimensi-dimensi organisasi seperti budaya, proses dan strategi, serta menjaga agar organisasi tetap sehat dan tangguh di lingkungan yang terus mengalami perubahan. Salah satu bentuk respon yang harus dilakukan oleh organisasi adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang disertai dengan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi organisasi untuk memberdayakan karyawan agar termotivasi lebih baik.

Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin tidak dapat berdiri sendiri atau bertindak seolah-olah dirinya pelaku tunggal dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin bertindak untuk membawa seluruh komponen organisasi untuk bergerak menuju tujuan.

Suatu organisasi untuk memilih seorang pemimpin tentunya akan memilih seorang pemimpin yang efektif yaitu seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan keterampilan seperti kemampuan profesional maupun manajerial, memiliki dedikasi dan motivasi, dorongan untuk berkarya, mengabdikan, melaksanakan tugas, juga memiliki sikap mental dan etos kerja yang tertib, tanggap, jujur, disiplin, kerjasama dan produktif. Tantangan berat dihadapi oleh semua pemimpin adalah bagaimana setiap unsur pimpinan dapat menggerakkan bawahannya sehingga dengan sadar mereka secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubungan dengan hal tersebut, maka yang perlu

dilakukan oleh pimpinan adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis yang didasari oleh kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas yang dibebankan. Segala hal yang berhubungan dengan kondisi fisik maupun non fisik seperti penerangan, kebersihan, siklus udara, suasana ketenangan, kenyamanan, keindahan dan keasrian ruangan, termasuk hubungan dengan teman sekerja, dan sebagainya, merupakan komponen-komponen dari lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja pada hakikatnya adalah situasi dan kondisi yang berada di sekitar tempat kerja. Proses interaksi di suatu organisasi memegang peranan yang cukup penting karena akan terjadi kegiatan koordinasi dan kooperasi di lingkungan kerja. Interaksi akan berlangsung secara kondusif bila ditunjang oleh suatu situasi yang memungkinkan, terutama interaksi antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan. Pimpinan dituntut untuk dapat mengatur gaya kepemimpinannya dan lingkungan kerja untuk membentuk sumber daya manusia dari pola pembelajaran yang kondusif.

Kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, dimana dalam hal ini relevansinya adalah menekankan bahwa keberhasilan efisiensi dan efektivitas kerja serta produktivitas kerja di sebuah organisasi sangat tergantung pada peran manusia dan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan di organisasi tersebut. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi dan dedikasi yang tidak diragukan, namun tanpa sarana dan prasarana kerja yang memadai ia tidak akan berbuat banyak. Tingkat keterampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya bila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Misal ruangan kerja yang pengap akibat kurang tersedianya ventilasi udara di ruang kerja mengakibatkan cepat lelah, sesak nafas, tidak adanya jaminan

keamanan, ruang kerja yang kotor dan berantakan, penerangan lampu yang kurang memadai serta sering timbul kebisingan dan kegaduhan yang dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam beraktivitas.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas baik secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang dibebankan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu (Darmawan, 2013). Secara singkat dikatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari beberapa faktor penting yaitu, kemampuan dan minat pekerja, kemampuan dan penerimaan terhadap penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Kepemimpinan maupun lingkungan kerja merupakan variabel penting yang memiliki kontribusi bagi terbentuknya kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hal tersebut dilakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang masalah sebelumnya, maka rumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Diantara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

## 1.3 Tujuan Penelitian

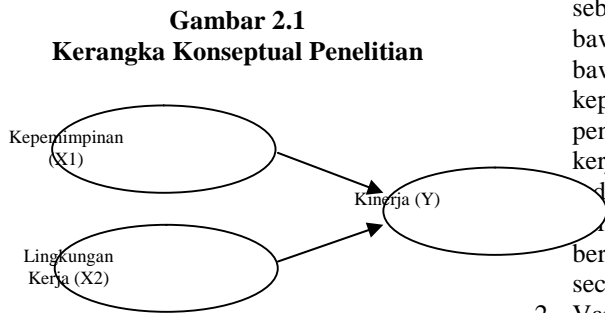
Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

**II. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

**2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.**

Penelitian ini akan mencari pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan. Untuk tujuan tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.1. Ketiga variabel tersebut akan dianalisis untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut.



Sumber : Data diolah

**2.2 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis di penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

**III METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi di penelitian ini adalah seluruh Karyawan di suatu perusahaan di kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus karena jumlah seluruh karyawan tidak terlalu besar, yaitu berjumlah 22 orang. Metode yang menggunakan seluruh populasi sebagai respondennya dikenal dengan sebutan

penelitian metode sensus (Darmawan, 2014). Alasan menggunakan metode sensus karena anggota populasi terjangkau untuk dijadikan sampel penelitian. Selain itu diharapkan penelitian dengan model ini dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya terhadap objek penelitian.

Di variabel ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Subjek penelitian ini berfokus pada para Karyawan.

1. Variabel Kepemimpinan (X1) didefinisikan sebagai pengaruh terhadap karyawan atau bawahannya sebagai reaksi dari bawahannya terhadap proses kepemimpinan yang dirasakannya serta pengaruh secara keseluruhan terhadap unit kerja yang dipimpinnya. Adapun indikatornya sebagai berikut : (a) orientasi pada prestasi; (b) kemampuan berkomunikasi dengan baik; (c) mendorong secara intelektual.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misal kebersihan dan kerapian. Terdapat beberapa faktor atau indikator yang mempengaruhinya diantaranya: (a) fasilitas dan perlengkapan untuk mendukung; (b) kondisi fisik tempat kerja mengenai kecukupan penerangan dan kebersihan; (c) jaminan keamanan memberikan semangat dan rasa aman.
3. Variabel Kinerja (Y) diartikan sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dan berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Adapun indikator untuk mengukur kinerja mengarah kepada (a) kesempurnaan untuk melaksanakan tugas; (b) kualitas kerja; (c) mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan daftar pertanyaan dan wawancara langsung kepada responden. Daftar pertanyaan disusun dengan skala Likert. Untuk memperoleh data yang dapat dipercaya diperlukan alat pengumpulan data yang valid dan reliabel. Uji asumsi klasik juga digunakan untuk mengetahui pengesahan penggunaan

model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat bila beberapa asumsi klasik seperti multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya intensitas/pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Di penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e,$$

Di mana:

- Y = Variabel Kinerja
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi parsial
- X1 = Variabel Kepemimpinan
- X2 = Variabel Lingkungan Kerja
- e = Kesalahan pengganggu

Uji F yaitu perhitungan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama dari variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Uji t yaitu perhitungan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi sebenarnya mengukur sejauh mana peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R<sup>2</sup> mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati 1 semakin baik.

#### IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Menurut Darmawan (2014), uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden. Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai 0,3. Tabel berikut menunjukkan

bahwa untuk variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid. Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Di pengujian reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan batas nilai 0,6. Bila nilai alpha berada di atas nilai 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Untuk variabel bebas pertama yaitu Kepemimpinan diperoleh nilai alpha sebesar 1,2233. Untuk variabel bebas kedua yaitu Lingkungan kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,7578. Seperti halnya variabel bebas, variabel terikat di penelitian ini yaitu Kinerja menunjukkan nilai alpha sebesar 0,8765. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan tentang variabel dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya. Dengan demikian maka proses analisis data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik

Tabel 4.1  
Uji Validitas dan Reliabilitas

variabel	Indikator Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.4632	1.2233
	X1.2	0.3881	
	X1.3	0.1088	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.4287	0.7578
	X2.2	0.4811	
	X2.3	0.3782	
Kinerja (Y)	Y.1	0.4381	0.8765
	Y.2	0.3283	
	Y.3	0.5789	

Sumber output SPSS

##### 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, bila beberapa asumsi klasik telah terpenuhi. Berikut ini adalah masing-masing uji yang dilakukan berdasarkan data yang terkumpul.

**A. Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi dan mendeteksi hubungan linier di antara faktor-faktor bebas di model regresi yang digunakan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di model regresi digunakan cara melihat nilai tolerance dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.2**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.886	1.129
	X2	.886	1.129

a. Dependent Variable: Y  
Sumber output SPSS

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan nilai VIF antara 1 dan 2. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa persamaan model penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

**B. Autokorelasi**

Tujuan dilakukannya pengujian autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson.

**Tabel 4.3**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1,055 <sup>a</sup>

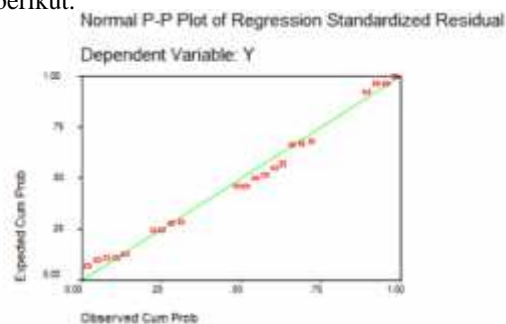
a. Predictors (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y  
Sumber output SPSS

Berdasarkan pada Tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi. Hal ini karena nilai Durbin Watson menunjukkan angka 1,055 yang berarti

diantara nilai 2 dan -2. Dengan demikian tidak ada masalah autokorelasi.

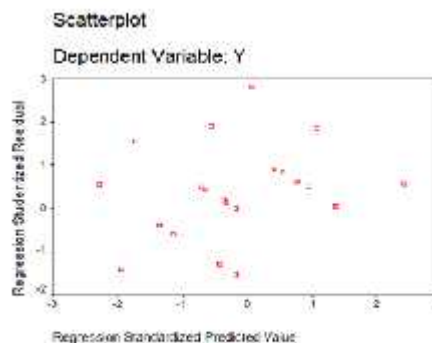
**C. Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar berikut.



**Gambar 4.1**  
Normal Probability Plot  
Sumber output SPSS

Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.



**Gambar 4.2**  
Scatterplot Dependent Variable  
Sumber output SPSS

**D. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah di model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk

mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah dengan cara mengamati scatterplot pada dependent variable. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas tersebut digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Di analisis regresi linier berganda akan dilakukan dengan Uji t untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis pertama dan dengan Uji F untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua. Selain itu untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan digunakan perbandingan masing-masing nilai koefisien regresi.

#### A. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.4, sebagai berikut ini :

Tabel 4.4  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.212	.1431		.40	.512
	X1	.831	.159	.841	5.211	.000
	X2	.361	.117	.313	3.087	.001

a. Dependent Variable: Y  
Sumber output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui pula persamaan regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut :

$$Y = 0.212 + 0.813X1 + 0.361X2$$

Dari persamaan ini terlihat variabel terikat Y terus meningkat sebesar 0,212 seiring dengan makin terpenuhinya variabel bebas Kepemimpinan (X1) sebesar 0,813 serta Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,361. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah Kepemimpinan (X1) yang dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi di antara variabel bebas, yaitu sebesar 0,831 atau lebih besar dari koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) yang sebesar 0,361. Dengan demikian hipotesis di penelitian

ini terbukti benar yang menyatakan bahwa Kepemimpinan (X1) adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan.

#### B. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. setiap variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,000 untuk variabel bebas Kepemimpinan (X1), dan nilai 0,001 untuk variabel bebas Lingkungan kerja (X2) yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata =0,05, hipotesis yang menyatakan variabel bebas Kepemimpinan serta Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat kinerja Karyawan terbukti benar.

#### C. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS seperti terlihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.5  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	18.508 <sup>b</sup>	2	9.254	73.898	.000 <sup>c</sup>
	Residual	7.256	19	.382		
	Total	25.764	21			

a. Predicted Variable: Y  
b. R Squared = .718 (Adjusted R Squared = .700)  
c. Dependent Variable: Y

Sumber output SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel ANOVA diperoleh nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata =0,05, hipotesis yang menyatakan variabel bebas Kepemimpinan serta Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja Karyawan terbukti benar.

#### D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi  $R^2$  mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Koefisien determinasi semakin mendekati 1 semakin baik.

**Tabel 4.6**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.715	.680	32235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber output SPSS**

Koefisien R square sebesar 0,715 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinan sebesar 0,715 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) telah memberikan kontribusi sebesar 71,5 % terhadap pembentukan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 28,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

**4. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh beberapa pembuktian dari penetapan hipotesis penelitian ini. Hal ini dijelaskan seperti berikut ini. Hipotesis pertama di penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja Karyawan. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,000 untuk variabel bebas Kepemimpinan (X1), dan nilai 0,001 untuk variabel bebas Lingkungan kerja (X2) yang berarti di bawah 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua di penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Analisis data menunjukkan tingkat penerimaan dari syarat yang ditetapkan, yaitu nilai P. SIG yang ada sesuai dengan Tabel ANOVA sebesar 0.000 yang berada di bawah batas 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga di penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh dominan secara nyata terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tertinggi dimana variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,831 lebih besar dari koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) yang sebesar 0,361 maka variabel kepemimpinan menjadi variabel yang dominan mempengaruhi kinerja Karyawan.

**V PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penelitian ini menetapkan beberapa kesimpulan sesuai dengan temuan yang diperoleh dan dibahas sebelumnya. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kepemimpinan terbukti berpengaruh dominan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**5.2 Saran-saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan saran yang diinginkan akan memberikan manfaat terhadap Karyawan sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, selain faktor kepemimpinan yang baik dan berwibawa juga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif disertai dengan tersedianya fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pemantapan perwujudan perilaku yang diinginkan organisasi terhadap pekerjanya. Upaya ini sangat penting karena untuk mendukung tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan sehingga hasil dari upaya-upaya tersebut akan mendukung pencapaian tujuan organisasi seperti penambahan

2. fasilitas kerja untuk mendukung proses kerja dan kepemimpinan yang efektif sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.
3. Sumber daya manusia agar mampu berjalan dengan kualitas dan tinggi memerlukan interpretasi, memahami, menterjemahkan dan melaksanakan kebijaksanaan organisasi yang ditunjukkan melalui program Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang harus diketahui oleh semua karyawan. Aturan-aturan dalam disiplin kerja dirancang oleh organisasi dengan tujuan membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikap
4. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi dasar untuk menetapkan kebijakan yang mengarah kepada pengembangan lingkungan kerja. Pimpinan harus mengamati dan memperhatikan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Burby, Raymond J.. 2005. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Liberty
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Jepe Press Media Utama, Surabaya
- Darmawan, Didit. 2014. *Metodologi Penelitian*. Metromedia, Surabaya
- Faustino Cardoso Gomes. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sumarsono, Sony. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis Robert L., Jackson John H., 2001. *Human Resource Management* (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rachmany Hasan, 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja*, Cetakan Pertama, Yapensi, Jakarta.
- Simanjuntak Payaman, 2005. *Manajemen Kinerja*, Jurnal Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Edisi I. Yogyakarta: Alfabeta.
- Winardi, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Erly Suandy, Jakarta: Salemba Empat, 2003
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetaka Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, Veihzal. 2006. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada