

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru

Yudhi Pratama Putra¹, Khusnul Fikri², Sulityandari³

¹²³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: yudhiputrapratama@gmail.com

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia di Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia di Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia sebanyak 48 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin pemimpin bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT. Lotus Pradipta Mulia, Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan (Hasibuan, 2021). Begitu pula pada PT. Lotus Pradipta Mulia memiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang. PT. Pradipta Mulia merupakan salah satu perusahaan distribusi untuk berbagai macam produk suku cadang motor roda dua dan roda empat. Dalam perusahaan distribusi tentunya gudang merupakan bagian yang terpenting karena dimulai dari masuknya barang, penyediaan, sampai pada pengantaran barang kepada pihak cabang ataupun *customer* yang tidak hanya berada dalam kota melainkan pengiriman keluar kota.

Untuk mencapai tujuan organisasi dan bertahan dalam jangka waktu yang panjang, sumber daya manusia pada PT. Lotus Pradipta Mulia harus memiliki kinerja secara maksimal dan optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prasetyo, 2015).

Untuk mengetahui kinerja karyawan berikut penulis sajikan data target dan realisasi penjualan serta barang *return* PT. Lotus Pradipta Mulia di Pekanbaru dari tahun 2016 – 2020 pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Penjualan PT. Lotus Pradipta Mulia di Pekanbaru dari Tahun 2016-2020

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	Return	(%)
2016	Rp 6.975.366.207	Rp 7.066.366.206	Rp 53.112.420	0.75
2017	Rp 6.975.366.207	Rp 7.276.366.197	RP 71.112.420	0.98
2018	Rp 7.470.000.000	Rp 7.876.366.197	Rp 83.115.140	1.06
2019	Rp 8.432.496.358	Rp 9.466.366.197	Rp 95.113.140	1.00
2020	Rp 9.966.882.891	Rp 10.466.366.197	RP 119.936.940	1.15

Sumber: PT Lotus Pradipta Mulia, 2020

Pada tabel 1.1 dapat dilihat data target penjualan, realisasi penjualan serta barang *return* PT. Lotus Pradipta Mulia pada tahun 2016 – 2020. Dapat disimpulkan realisasi penjualan mencapai target. Namun, setiap tahun mengalami peningkatan *return* penjualan. *Return* penjualan merupakan pengembalian barang dari toko ke gudang. Berdasarkan survei pada beberapa karyawan bagian penjualan, adanya *return* penjualan dapat disebabkan oleh kesalahan pengemasan dan adanya cacat produk, pengawasan pimpinan yang belum maksimal, sarana prasarana kurang memadai seperti ruangan gudang tidak terlalu besar dan tidak terorganisir. Berdasarkan fenomena dari data yang telah penulis sajikan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan optimal.

Belum maksimal dan optimal kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang kinerja karyawan maka sehingga akan membantu perusahaan menjadi lebih baik dan tujuan organisasi tercapai (Widiantari, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Ardhianti and Susanty, 2020).

Terdapat dua kategori lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Gejala atau fenomena fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pewarnaan ruangan, penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya (Putri, 2017).

Terdapat dua kategori lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Gejala atau fenomena fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain pewarnaan ruangan, penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam

pekerjaannya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Ruang kerja dirancang sedemikian rupa agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya (Putri, 2017).

Masalah lingkungan kerja yang terdapat dalam PT Lotus Pradipta Mulia seperti pencahayaan yang dirasa kurang pada saat menginput data dan lantai yang belum di semen sehingga ruangan terasa sangat berdebu, dan sirkulasi udara yang sangat tidak baik dan bau yang di timbulkan dari debu yang berterbangan serta dekorasi cara mengatur tata ruang letak penempatan barang yang tidak beraturan sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Ini mengakibatkan kualitas kerja serta kuantitas kerja dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas mengalami penurunan.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh (Saputra, 2019) dengan hasil penelitian secara parsial (Uji t), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ serta secara simultan (Uji F) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya penelitian tentang lingkungan kerja dan produktivitas kinerja karyawan juga dilakukan oleh (Panjaitan, 2017) yang menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian tentang lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Sahputra, 2020) dan (Hasibuan, 2021) mendapatkan hasil yang berbeda dari kedua penelitian diatas. Penelitian (Sahputra, 2020) mendapatkan hasil bahwa analisis regresi membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja hanya dapat mempengaruhi secara langsung diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan untuk melaksanakan proses produksi barang atau jasa yang dihasilkan. Penelitian (Hasibuan, 2021) mendapatkan hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Bagi karyawan seorang pemimpin akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja di perusahaan karena pemimpin memiliki tugas sebagai fasilitator internal dalam menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan yang lain bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan diantara kedua belah pihak (Nanang, 2018).

Masalah kepemimpinan yang ada pada PT. Lotus Pradipta Mulia yakni kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan baik dari segi produksi hingga disiplin karyawan. Masih adanya karyawan melakukan kesalahan pada proses distribusi atau pengemasan salah satu bentuk kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan di perusahaan ini.

Penelitian tentang kepemimpinan telah dilakukan oleh (Gede and Piartini, 2018) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Hasni *et al.*, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,000. Kedua penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh (Saputri and Andayani, 2018) dan (Thamrin *et al.*, 2020).

Penelitian (Saputri and Andayani, 2018) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Thamrin *et al.*, 2020) mendapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2014). Penelitian ini dilakukan pada PT Lotus Pradipta Mulia yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Komplek Sentral Bisnis Blok C4 No 2, 3, 4. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan November – Desember 2021.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dari setiap jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan kemudian diberi skor tertentu. Skor tersebut yaitu antara 1 sampai 5, dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2017). Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik parametrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2); dan Kinerja Karyawan (Y). Statistik deskriptif untuk variabel-variabel penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	48	45,00	61,00	54,93	3,93
Kinerja karyawan	48	51,00	62,00	56,35	2,65
Lingkungan kerja	48	46,00	61,00	55,60	3,40

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menggambarkan deskripsi variabel-variabel secara statistik dalam penelitian ini. Minimum adalah nilai terkecil dari suatu rangkaian pengamatan, maksimum adalah nilai terbesar dari suatu rangkaian pengamatan, *mean* (rata-rata) adalah hasil penjumlahan nilai seluruh

data dibagi dengan banyaknya data, sementara standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya data. Tabel di atas menunjukkan deskriptif variabel penelitian dengan jumlah data setiap variabel yang valid sebanyak 11 adalah sebagai berikut:

- Lingkungan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 46.00 dan nilai maksimum sebesar 61.00. *Mean* lingkungan kerja adalah 55,60 dengan standar deviasi 3.40.
- Kepemimpinan mempunyai nilai minimum sebesar 45.00 dan nilai maksimum sebesar 61.00. *Mean* lingkungan kerja adalah 54.93 dengan standar deviasi 3.93.
- Kinerja karyawan mempunyai nilai minimum sebesar 51.00 dan nilai maksimum sebesar 62.00. *Mean* kinerja karyawan adalah 56.35 dengan standar deviasi 2,65.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan adalah *Korelasi Pearson Product Moment*. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan kepada 15 orang responden pada bulan Januari 2022. Untuk kuesioner kinerja karyawan diperoleh *r* hitung 0,600; 0,691; 0,667; 0,544; 0,692; 0,789; 0,764; 0,577; 1,000. Selanjutnya untuk kuesioner lingkungan kerja diperoleh *r* hitung 0,707; 0,535; 0,612; 0,552; 0,535; 0,682; 0,689; 0,784; 0,583; 1,000. Maka setelah dibandingkan dengan nilai *r* tabel, dengan *r* hitung dimana *r* hitung $\geq$ *r* tabel (0,514) maka kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

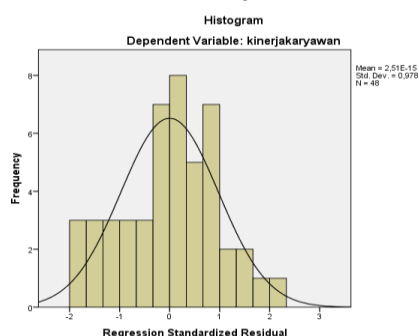
Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Arikunto, 2010). Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS pada bulan Januari 2022. Setelah dilakukan pengujian kuesioner dinyatakan reliabel berdasarkan uji Cronbach's diperoleh hasil yaitu 0,924 untuk kuesioner kinerja karyawan dan 0,871 untuk kuesioner lingkungan kerja dan 0,723 untuk kuesioner kepemimpinan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Cara untuk menguji normalitas data dengan melihat histogram, yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal seperti gambar berikut:

Gambar 5. 1 Uji Normalitas



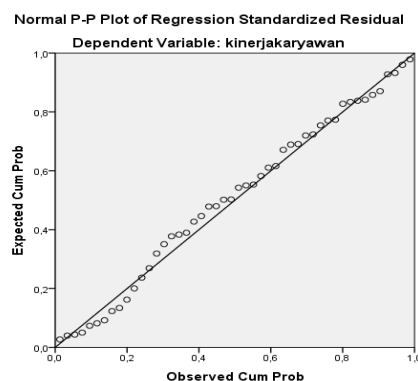
Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan grafik histogram, data dikatakan berdistribusi normal apabila data tidak ada yang berada diluar outlier (data tidak boleh berada diluar -3 sampai dengan 3). Dengan melihat tampilan grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang bersifat ekstrim

atau tidak ada yang berada diluar outlier (diluar outlier -3 atau +3). Maka dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang telah medekati normal.

Metode lain adalah dengan melihat normal probability plot, dimana penyebarannya data terhadap garis diagonal sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut:

Gambar 5. 2 Normal Probability Plot



Sumber : Data Olahan SPSS

Data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik menyebar mendekati garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Begitu juga dengan melihat normal probability plot, dimana pada grafik normal plot diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan grafik histogram dan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi telah layak dipakai dalam penelitian ini karena telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Data dikatakan terbebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10. Berikut adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel independen penelitian ini.

Tabel 5. 5 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	0.819	1.220
	kepemimpinan	0.921	1.374

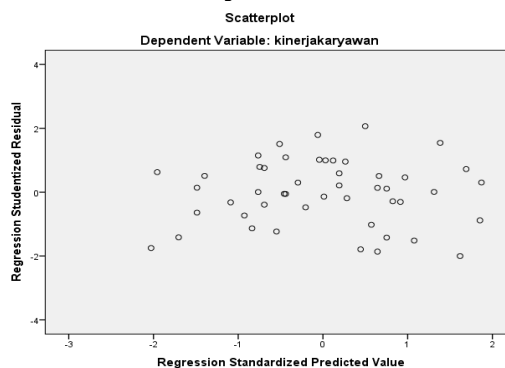
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel independen penelitian < 10 yang menandakan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas dalam model penelitian ini. Maka asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5. 3 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS

Dari gambar diatas titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau bersifat homogen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5. 7 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,359	14,192		2,914	0,006
	Lingkungan kerja	1,190	0,155	0,199	1,731	0,025
	Kepemimpinan	2,078	0,146	0,086	1,834	0,036

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Nilai-nilai pada output diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 41,359 + 1,190X_1 + 2,078X_2 + e$$

Angka – angka pada persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 41,359 artinya, LK dan K jika bernilai 0 (nol) maka KK bernilai 41,359.
2. Nilai variabel LK bernilai 1,190 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan LK sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan KK sebesar 1,190 dengan asumsi nilai K adalah konstan.
3. Nilai variabel K bernilai 2,078 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan K sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan KK sebesar 2,078 dengan asumsi K adalah konstan.

Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. 10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,180 ^a	,933	,810	2,66749

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Pada tabel model summary diatas dapat diterangkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,933 mendekati nilai 1, artinya hubungan antara variabel lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat erat. Korelasinya bersifat positif artinya jika nilai variabel independen naik, maka direspon dengan kenaikan nilai variabel dependen.

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,810 artinya bahwa 81% kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 19% dapat dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau persamaan regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. 8 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,781	2	5,391	3,758	,015 ^b
	Residual	320,198	45	7,116		
	Total	330,979	47			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja						

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai signifikansi sebesar 0.015. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Hipotesis **diterima**, artinya lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Apabila signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji t terhadap variable penelitian sebagai berikut:

Tabel 5. 9 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,359	14,192		2,914	0,006
	Lingkungan kerja	1,190	0,155	0,199	1,731	0,025
	Kepemimpinan	2,078	0,146	0,086	1,834	0,036
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.8, maka dapat diketahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung 1,731 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.025. Nilai signifikansi kurang dari 0.05, hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja

signifikan pada level 5%. Sedangkan beta untuk variabel lingkungan kerja ini adalah 1,190, hal ini menjelaskan tentang hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima karena variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 1,834 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.036. Nilai signifikansi kurang dari 0.05, hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan signifikan pada level 5%. Sedangkan beta untuk variabel kepemimpinan ini adalah 2,078, hal ini menjelaskan tentang hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima karena variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari 2 hipotesis yang diajukan, dua hipotesis diterima. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari kesimpulan ini: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap dapat menambah semangat para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin pemimpin bertanggung jawab, percaya diri, memiliki komitmen, bertindak tegas dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidin, B., Mudijanto and Prihartini, D. (2017), "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Tama Botani Sukorombi (TBS)", *Journal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 3 No. 1, pp. 1–17.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Sanusi. (2014), *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat, Jakarta.
- Ardhianti, U. and Susanty, A.I. (2020), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta", *Menara Ekonomi*, Vol. 6 No. 1, pp. 98–105.
- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*, Jakarta, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariska, S. (2019), *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Creswell. (2014), *Penelitian Kuantitatif & Desain Riset*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gede, I.K. and Piartini, P. (2018), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar", *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, p. 1107.
- Ghozali. (2017), *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, R. and Hasibuan, S. (2021), "Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt duta logistik asia batam", *Jurnal Bening* 2021, Vol. 8 No. 1, pp. 98–106.
- Hasni, P., Noviantoro, D. and Septianti, D. (2020), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.", *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, Vol. 1 No. 1, pp. 27–35.
- Lotje, N., Sumayku, S. and Sambul, S. (2018), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando", *Jurnal Ekonomi*.
- Mangkunegara, A.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mulyadi. (2017), *Sistem Akuntansi*, Jakarta, Salemba Empat, Jakarta.
- Nanang, Z. (2018), *Pengaruh Insentif, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.*, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Nitisemito. (2013), *Manajemen Personalia*, Ketiga, Ce., Jakarta, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panjaitan, M. (2017), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No. 2, pp. 1–5.
- Prasetyo, B. (2015), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Properti PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk", *Repository Universitas Esa Unggul*, No. 9, pp. 1689–1699.
- Prayudi, A. (2017), "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan", *Manajemen*, Vol. 3 No. 2, pp. 20–27.
- Putri, M. (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan.*, Universitas Medan Area.
- Rivai Veithzal. (2012), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins & Judge. (2015), *Perilaku Organisasi*, Edisi 6., Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Sabrina, L. (2019), "Pengaruh Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Organisasi", *Jurnal UNP*, pp. 1–7.
- Sahputra, C. (2020), *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara v Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu*, Universitas Islam Negeri Sultan sYarif Kasim Riau.
- Saputra, R. (2019), "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam", *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Saputri, R. and Andayani, N.R. (2018), "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam", *Journal of Applied Business Administration*, Vol. 2 No. 2, pp. 307–316.
- Sebayang, F. and Wita, I.N. (2018), "Suatu Tinjauan Hukum Terhadap Retur Penjualan Dalam Aspek-Aspek Hukum Perjanjian Jual Beli", *Udayana*, Vol. 2 No. 1, pp. 1–6.
- Sedarmayanti. (2013), *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017), *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompensasi, Kinerjadan Produktivitas Kerja*, Bandung, PT Refika Aditama, Bandung.

- Simamora. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIEY, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&n*, Bandung, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tampubolon. (2014), *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik Dan Keilmuan*, Jakarta, Erlangga, Jakarta.
- Thamrin, M.F., Semmaila, B. and Aminuddin. (2020), “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang”, *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 3 No. 2, pp. 148–156.
- Widiantari. (2017), “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru”, *Jom FEKON*, Vol. 2 No. 1, pp. 1–15.
- Yuliantari, K. and Prasasti, I. (2020), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”, *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1, pp. 76–82.