

# Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Keluarga Di Pekanbaru

Nia Kurniawati Puji Rahayu, Abunawas, Dwi Hastuti

Jursan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [210304120@student.umri.ac.id](mailto:210304120@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Apotek Keluarga di Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dari kuesioner penelitian. Sampel penelitian sebanyak 44 orang karyawan yang ditentukan secara sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, statistik deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Apotek Keluarga Di Pekanbaru.*

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

---

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan (Rohman, 2021). Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Onsardi, 2020).

Perkembangan industri farmasi di Indonesia, khususnya di Pekanbaru, menunjukkan pertumbuhan yang pesat dari tahun ke tahun. Hal ini didukung oleh peningkatan kesadaran masyarakat akan pentingnya layanan kesehatan dan akses terhadap obat-obatan yang berkualitas. Dalam konteks ini, apotek sebagai salah satu fasilitas layanan kesehatan memiliki peran sentral dalam memastikan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Pertumbuhan apotek dapat dilihat pada tahun 2018-2020 sebanyak 60 apotek, pada tahun 2022 bertambah 2 menjadi sebanyak 62 apotek, sedangkan pada tahun 2023 berkurang menjadi 43 apotek.

Apotek keluarga merupakan salah satu apotek yang berkembang dikota Pekanbaru. Apotek keluarga mempunyai cabang dipekanbaru sebanyak 6 buah apotek. Apotek Keluarga merupakan apotek yang menyediakan obat-obatan dan layanan kesehatan yang menyesuaikan kebutuhan seluruh anggota keluarga dari bayi,

anak-anak, dewasa hingga lansia. Apotek ini hadir dengan konsep menyediakan obat berkualitas dan pelayanan yang memuaskan, dilayani langsung oleh tenaga ahli di bidang farmasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang perlu diterapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja (Harras et al., 2020). Kepuasan konsumen atau pelanggan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan konsumen sangat mempengaruhi tingkat penjualan suatu barang dan jasa yang diperoleh perusahaan. Data penjualan dari apotek keluarga sebagai berikut.

**Tabel 1 Data Pencapaian Target Outlet di Bulan Januari s/d Juni 2024**

Bulan	Target Penjualan	Penjualan Aktual	Persentase Pencapaian
Januari	360,000,000	Rp281,393,318	-27.15%
Februari	300,000,000	Rp262,094,432	-6.86%
Maret	350,000,000	Rp376,350,075	43.59%
April	550,000,000	Rp519,569,151	38.05%
Mei	450,000,000	Rp250,616,343	-51.76%
Juni	540,000,000	Rp257,797,599	2.87%

Sumber: Kepala apotek keluarga 1 di Pekanbaru

Dari data tabel 1 dapat disimpulkan bahwa benar adanya penurunan pencapaian target (penjualan) dalam enam bulan apotek keluarga di Pekanbaru tidak tercapai. Pada bulan Januari terjadi penurunan sebanyak -27.15%, di bulan Februari terjadi penurunan sebanyak -6.86%, pada bulan Maret terjadi peningkatan sebanyak 43.59%, pada bulan April terjadi peningkatan sebanyak 38.05%, pada bulan Mei terjadi penurunan sebanyak -51.76%, pada bulan Juni terjadi peningkatan sebanyak 2.87%. Maka dari itu Apotek keluarga dipekanbaru perlu memperhatikan beberapa masalah tersebut untuk ditindak lanjuti karena akan mempengaruhi pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan pengamatan awal di Apotek Keluarga, ditemukan adanya indikasi bahwa sebagian karyawan menunjukkan performa kerja yang tidak konsisten. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya arahan yang jelas dari atasan, serta kondisi lingkungan kerja yang dianggap kurang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja di apotek tersebut belum sepenuhnya mampu mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Apotek Keluarga.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Faktor pertama yaitu Kepemimpinan. Solikin (2019) kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan timbal balik atau dua arah. Keberhasilan adalah kata benda yang dapat diwujudkan dari sejumlah upaya tertentu (kerja keras, integritas, dukungan, dll). Maka, (Harras et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Apotek Keluarga Pekanbaru menyatakan bahwa dengan adanya kepemimpinan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawannya, agar dapat berkontribusi pada kesejahteraan setiap karyawan, produktivitas tim dan laju pertumbuhan perusahaan. Seperti yang terdapat di apotek keluarga. Sesuai dengan penelitian menurut Yulisharsasi et al., (2022) kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Warpindyastuti, (2024) mengemukakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Faktor kedua yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, (W Enny, 2019). Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Menurut Simanjuntak,(2021) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Khaeruman, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Apotek Keluarga Pekanbaru menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang padat ini dapat mempengaruhi efisiensi dan kinerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja seperti cedera karena kelalaian, Kemudian perilaku kelompok masih ada beberapa karyawan yang saling perhitungan tentang pekerjaan ada yang bekerja dengan hanya sekedar bekerja atau berfikir sekedar bermain-main dan tidak bekerja secara totalitas seperti yang dianjurkan Perusahaan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan seorang karyawan tersebut hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang seharusnya bekerja secara professional tetapi malah menjadi hal yang sangat kurang baik dalam penilaian kinerja karyawan.

Sesuai penelitian Sani, (2020) lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut penelitian Lestary & Chaniago, (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut penelitian et al., (2018) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah Tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan Perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2019). Manajemen Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing–masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Zainal Rivai, et al., 2021). Menurut

Kawiana, (2020) menyatakan definisi kinerja karyawan ialah merupakan hasil kerja

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kepahlawanan seseorang yang digunakan untuk menginspirasi orang lain agar bersedia melakukan kegiatan yang dipimpinnya dengan membentuk tim untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dan penuh tujuan dengan pemimpin yang imajinatif, inspiratif, dan cakap yang dapat memenuhi tugasnya sebagai pengarah tindakan. Pada hakekatnya pemimpin adalah orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu mempengaruhi sekelompok orang yang dipimpinnya. Ketika seorang pemimpin kurang memperhatikan mereka dan tidak kekhawatiran mau apa mendengarkan pun dari para pengikutnya, bagaimana seorang bawahan bisa merasa bergairah dalam bekerja. Untuk memungkinkan peningkatan kinerja karyawan, pemimpin sangatlah penting. Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin tidak selalu harus menjadi seorang manajer. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu, demikian dikatakan Kompri (2020). "Kepemimpinan adalah suatu proses hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam tertentu, klaim Busro (2020:215).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Khaeruman, 2021).

### **METODE PENELITIAN**

Secara keseluruhan jenis penelitian yang digunakan pada penulisan rancangan usulan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positvime, 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). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk penelitian ini peneliti memulai dari

Januari-Juli 2024. Dan lokasi penelitian berada di Apotek Keluarga Pekanbaru yang bertempat di Jalan HR. Soebrantas No. 297 A, Panam, Pekanbaru. Sedangkan data pendukung dan pelengkapanya adalah buku buku yang berkaitan dengan materi pembahasan, maupun sumber-sumber lain yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Apotek Keluarga Pekanbaru dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus/sampel sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). jenuh Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu analisis regresi yang mampu mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) yang lebih dari satu variabel (Ghozali, 2018). Peneliti juga menggunakan Uji validitas 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, 2018). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat koerlasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Bivariate Pearson dalam SPSS. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pertanyaan dalam angket berkolerasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin**

Keterangan	Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	13,6%
Perempuan	38	86,4%
Jumlah	44	100%

Sumber: *Penyebaran Kuesioner, 2025*

Bedasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas laki-laki berjumlah 6 orang (13,6%) sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang (86,4%). Disimpulkan bahwa karyawan dominasi oleh perempuan karena persepsi pekerjaan di lingkungan ini lebih banyak melibatkan pekerjaan dengan ketelitian.

**Tabel 3 Karakteristik Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Jumlah	Persentasi
Usia :		

25 - 29 tahun	21	47,6%
33 - 39 tahun	20	45,5%
> 39	3	4,6%
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: Penyebaran Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia 25-29 tahun berjumlah 21 orang (47,6%), sedangkan sisanya berusia 33-39 tahun berjumlah 20 orang (45,5%) dan berusia lebih dari 39 tahun berjumlah 3 orang (4,6%). Disimpulkan bahwa karyawan dominasi oleh perempuan karena tuntutan kerja dan perkembangan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan keterampilan yang semakin baik.

**Tabel 4 Karakteristik Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Keterangan	Jumlah	Persentasi
Masa Kerja :		
1-5 tahun	21	47,6%
6-10 tahun	21	47,6%
> 10 tahun	2	4,8%
<b>Jumlah</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: Penyebaran Kuesioner, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berpengalaman kerja selama 1-5 tahun dan 6-10 tahun berjumlah 42 orang (95,2%). Sedangkan sisanya berpengalaman >10 tahun berjumlah 2 orang (4,8%). Disimpulkan bahwa masa kerja karyawan dominasi 1-10 tahun karena perputaran karyawan pada perusahaan rendah sehingga banyak karyawan yang memiliki masa kerja sekitar 1-10 tahun.

**Tabel 5 Analisis Deskriptif**

Deskriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation
X1	44	26	40	34,06	3,872
X2	44	50	70	59,06	6,082
Y	44	20	30	24,90	2,931
Valid N(listwise)	44				

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan hasil statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 24,90 dan nilai standar deviasi sebesar 2,931. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga data pada variabel kinerja karyawan (Y) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

2. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Variabel etika kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 40, nilai *mean* sebesar 34,06 dan nilai standar deviasi sebesar 3,872. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga data pada variabel etika kerja (X<sub>1</sub>) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

3. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 70, nilai *mean* sebesar 59,06 dan nilai standar deviasi sebesar 6,082. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga data pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sudah tersebar dengan baik atau terdistribusi normal.

### Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validnya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi bivariate. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi, Jika *r* hitung > *r* tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika *r* hitung ≤ *r* tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid (Riduwan dan Kuncoro, 2019). Nilai *r* tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 38 - 2 = 36 = 0,3202$ . Dan *r* hitung diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji Validitas Kepemimpinan**

No	Item	<i>Pearson Corelation (r hitung)</i>	Koefisien Korelasi ( <i>r</i> tabel)	Ket
1	X1.1	0,778	0,778	Valid
2	X1.2	0,786	0,786	Valid
3	X1.3	0,734	0,734	Valid
4	X1.4	0,887	0,887	Valid
5	X1.5	0,667	0,667	Valid
6	X1.6	0,864	0,864	Valid
7	X1.7	0,807	0,807	Valid
8	X1.8	0,878	0,878	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Pada tabel 6 uji validitas data variabel kepemimpinan terdapat 8 butir pernyataan. Hasil perhitungan diperoleh *r* hitung > *r* tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 7 Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Item	<i>Pearson Correlation (r hitung)</i>	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	X2.1	0,652	0,652	Valid
2	X2.2	0,647	0,647	Valid
3	X2.3	0,774	0,774	Valid
4	X2.4	0,771	0,771	Valid
5	X2.5	0,739	0,739	Valid
6	X2.6	0,809	0,809	Valid
7	X2.7	0,684	0,684	Valid
8	X2.8	0,814	0,814	Valid
9	X2.9	0,645	0,645	Valid
10	X2.10	0,682	0,682	Valid
11	X2.11	0,748	0,748	Valid
12	X2.12	0,740	0,740	Valid
13	X2.13	0,838	0,838	Valid
14	X2.14	0,814	0,814	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Bedasarkan Pada tabel 7 uji validitas data variabel Lingkungan Kerja terdapat 14 butir pernyataan. Hasil perhitungan diperoleh r hitung > r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Item	<i>Pearson Correlation (r hitung)</i>	Koefisien Korelasi (r tabel)	Ket
1	Y.1	0,828	0,828	Valid
2	Y.2	0,780	0,780	Valid
3	Y.3	0,795	0,795	Valid
4	Y.4	0,831	0,831	Valid
5	Y.5	0,844	0,844	Valid
6	Y.6	0,739	0,739	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Bedasarkan Pada tabel 8 uji validitas data variabel kinerja terdapat 6 butir pernyataan. Hasil perhitungan diperoleh r hitung > r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketaerangan
Kepemimpinan	0,916	Reliable
Lingkungan Kerja	0,933	Reliable
Kinerja Karyawan	0,883	Reliable

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan sebesar 0,916, lingkungan kerja sebesar 0,933 dan kinerja sebesar 0,883. Menurut Ghozali (2013) suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,70. Dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,70.

**Tabel 10 Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	0,0000000
	Std Deviation	1.88170976
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,113
	Negative	-0,114
Test Statistic		0,114
Asymp.Sig (2-tailed)		0,182

- a. Test distribution is Normal  
b. Calculated from data  
c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.Sig* 0,182 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil *output* menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji regresi linear berganda. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal.

**Tabel. 11 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Modal	B	Unstandardized	Standardized	t	Sig	Collinearity	
		Coefficient	Coefficients			Tolerance	VIF
(Constant)	2.317	2.968		0,780	0,440		
Kepemimpinan	0,193	0,109	0,255	1761	0,86	0,481	2.080
Lingkungan Kerja	0,271	0,070	0,563	3894	0,000	0,481	2.080

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, dengan melihat *tolerance* dan VIF. Terlihat bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel adalah 0,481, lebih besar dari 0,10. Sedangkan VIF untuk kedua variabel 2,080, lebih kecil dari 0,10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 12 Uji Heterokedastisitas  
Coefficients**

Modal	B	Unstandardized	Standardized	t	Sig
		Coefficient	Coefficients		
		Std Error	Beta		
(Constant)	0,000	2.968		0,000	1,000
Kepemimpinan	0,000	0,109	0,000	0,000	1,000
Lingkungan Kerja	0,000	0,070	0,000	0,000	1,000

a. Dependent Variabel Abs\_Res

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 13 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients					
Modal	B	Unstandardized	Standardized	t	Sig
		Coefficient	Coefficients		
		Std Error	Beta		
(Constant)	2.317	2.968		0,780	0,440
Kepemimpinan	0,193	0,109	0,255	1.761	0,086
Lingkungan Kerja	0,271	0,070	0,563	3.894	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 26, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,317 + 0,193X_1 + 0,271X_2 + \epsilon$$

Interpretasi dari hasil regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.317. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen (Beta) sebesar 2.317.
2. Nilai koefisien Kepemimpinan untuk variabel ( $X_1$ ) sebesar 0,193 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu

satuan maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,193 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel ( $X_2$ ) sebesar 0,271 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,271 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

## Hasil Uji Hipotesis

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 14 Hasil Uji Parsial (t)**

Modal	Coefficients			t	Sig
	B	Unstandardized Coefficient Std Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	2.317	2.968		0,780	0,440
Kepemimpinan	0,193	0,109	0,255	1.761	0,086
Lingkungan Kerja	0,271	0,070	0,563	3.894	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada tabel 4.16 nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan adalah 0,086 dengan demikian nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau  $H_2$  diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada tabel 4.16 nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 15 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,767	0,588	0,568	1927

a. Predictors : (Constant),  $X_2, X_1$

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568 atau 58,8%. Artinya variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin menurun. Winardi (2000) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Arianty, 2016) (Lina, 2014).

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan, dan karyawan akan semakin optimal dalam bekerja jika lingkungan kerjanya sangat mendukung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lestary dan Chaniago, (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian Ahmda (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Penutup**

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai: (1) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila Ketika kepemimpinan baik sesuai dengan harapan karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang nyaman maka kinerja karyawan menurun.

## Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian* <https://doi.org/10.32528/ip teks.v4i1.2109>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2).
- Ganesha, U. P., & UNDIKSHA. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pada Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Kuesioner Penelitian*, 2013–2015
- Ghozali, Z., Sari, L., & Saleh, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 59-73..
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 191-201.
- Kusuma, N. T. (2018). Pengaruh kepemimpinan, Inovasi Produk Terhadap Kinerja Karyawan di Provinsi Yogyakarta. *UKM Dewantara*, Vol. 1. No. 2, Hal. 51–56.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Sanggrama Arya Kencana, B., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tower Bersama Grup Jakarta. *CiDEA Journal*, <https://doi.org/10.56444/cidea journal.v3i1.1916>
- Sani, A. N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18, 1–14.
- Sudaryono, D. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Husada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sani, A. N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18, 1–14
- Umaina et al., 2024. (2024). Vol. 6 No.2 Edisi 3 Januari 2024 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> *Ensiklopedia of Journal*. *Ensiklopedia of Journal*, 6(2), 76–82.
- Ummah, M. S. (2019). “Analisa Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Operator Loom Unit Weaving I Toyoda.” *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.0050Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUS\\_AT\\_STRATEGI\\_MELESTARI\\_W](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.0050Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUS_AT_STRATEGI_MELESTARI_W)
- Yulisharsasi, Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUDTani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Hukum, Pendidikan & Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154.