

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LARISSO SUPERMARKET BALUNG

Dina Wardatul Qolbi¹⁾

¹⁾Universitas Muhammadiyah Jember

Email : dinawardatulqolbi@gmail.com

Abstract: *The research at Larisso Supermarket Balung shows a decline in employee performance, reflected in several issues: high absenteeism, non-compliance with procedures, inaccurate transactions, and incidents of employee theft, which indicate problems with discipline, work ethics, and integrity. The aim of this study is to determine the impact of leadership, job satisfaction, and work environment on employee performance. The population in this study consists of all employees working at Larisso Supermarket Balung, totaling 31 employees. The sample in this research is the entire population. The data used in this study is quantitative, employing multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership and job satisfaction do not significantly affect employee performance, but the work environment has a significant impact on employee performance.*

Keywords: *Human Resource Management, Leadership, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian di Larisso Supermarket Balung menunjukkan penurunan kinerja karyawan, yang tercermin dalam beberapa masalah: tingginya tingkat absensi, ketidakpatuhan terhadap prosedur, ketidakakuratan transaksi, dan insiden pencurian oleh karyawan, yang mencerminkan masalah disiplin, etika kerja, dan integritas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi disini adalah semua karyawan yang sedang bekerja di Larisso Supermarket Balung sebanyak 31 karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi. data yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis ritel di Indonesia berkembang pesat, dipicu oleh daya beli masyarakat dan kemajuan teknologi, meski dihadapkan pada tantangan seperti persaingan *e-commerce* dan perubahan perilaku konsumen yang mengutamakan pengalaman belanja personal. Untuk bertahan, perusahaan ritel harus fokus pada pelayanan pelanggan dan kualitas SDM. Kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak langsung pada layanan dan kepuasan pelanggan.

Kota Jember memiliki banyak swalayan, membuat persaingan bisnis ritel semakin ketat. Larisso Supermarket Balung berusaha keras mempertahankan pelanggannya di tengah kompetisi yang intens. Keberhasilan operasional ritel bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif, kepuasan kerja yang tinggi, dan lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan pelayanan pelanggan. Di Larisso, terdapat masalah seperti ketidakhadiran tinggi, ketidakpatuhan terhadap prosedur, kesalahan transaksi, dan pencurian barang, yang mengganggu kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan. Mengidentifikasi faktor-faktor ini penting untuk perbaikan kinerja dan meningkatkan kualitas layanan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas masalah dalam penulisan ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Larisso Supermarket Balung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Larisso Supermarket Balung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Larisso Supermarket Balung?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Larisso Supermarket Balung.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Larisso Supermarket Balung.

Untuk mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Larisso Supermarket Balung

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam perusahaan yang berperan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan global, manajemen SDM menjadi fokus utama untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Pengelolaan karyawan tidak hanya melibatkan penetapan aturan, tetapi juga membangun hubungan harmonis yang menciptakan lingkungan kerja positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karier sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan, yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan(Sunyoto, 2012).

Kinerja karyawan

Kinerja dapat definisikan sebagai berikut: “Performance is definied as the record of outcomes produced on a spesified job function or activity during a time periodI” (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu)(Bernardin & A.Russell, 1998). Menurut Ilgen dan Schneider (William, 2002). “Performance is what the person or system does” (Kinerja adalah adalah apa yang orang atau sistem kerjakan).

Indikator Kinerja Karyawan

(Mangkunegara, 2016) Dalam mengukur kinerja karyawan, perlu diperhatikan beberapa indikator berikut:

1. **Kualitas Kerja** : Menilai sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar yang diharapkan, apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan instruksi yang diberikan, serta apakah karyawan menunjukkan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas.
2. **Kuantitas Kerja** : Berfokus pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau berapa banyak barang/jasa yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu.
3. **Pelaksanaan Tugas** : Menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan akurat, tanpa melakukan kesalahan, serta kemampuan untuk bertahan dalam menjalankan pekerjaan yang diamanahkan.

4. Tanggung Jawab : Menilai sejauh mana karyawan dapat mempertahankan kinerja yang akurat dalam menjalankan tugas, serta kesesuaian hasil kerjanya dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Kepemimpinan

Dari segi bahasa, kepemimpinan berasal dari kata "*leadership*", yang kata dasarnya "*lead*" sudah muncul sejak abad ke-14, sedangkan istilah "*leadership*" muncul pada sekitar abad ke-18. Kepemimpinan mengacu pada generalisasi dari serangkaian perilaku dan konsep-konsep yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Ini mencakup latar belakang historis dari konsep kepemimpinan, bagaimana kepemimpinan berkembang, karakteristik utama seorang pemimpin, tugas-tugas pokok yang diemban seorang pemimpin, dan etika profesi kepemimpinan.

(Amstrong, 2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang bertujuan untuk memberi inspirasi kepada seluruh karyawan agar bekerja dengan kemampuan terbaik mereka guna mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Anoraga, 2003), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dengan cara berkomunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan aktivitas individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama, dengan tujuan untuk mendorong mereka dengan penuh pengertian, kesadaran, dan kerelaan untuk mengikuti arahan pemimpin (Sudiarta Athar, 2020).

Indikator Kepemimpinan

Menurut (Harahap & Khair, 2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan : Pengambilan keputusan adalah proses yang terstruktur dalam menilai alternatif yang ada dan memilih tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan pertimbangan yang matang.
2. Kemampuan motivasi : Kemampuan untuk memotivasi berfungsi sebagai dorongan bagi anggota organisasi untuk dengan sukarela menggunakan kemampuan dan waktunya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta berusaha mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.
3. Kemampuan komunikasi : Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran kepada orang lain agar mereka dapat memahami dengan jelas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan : Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti arahannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara bijak dan efektif demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5. Tanggung jawab : Tanggung jawab adalah sifat yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang berarti kewajiban untuk menanggung segala keputusan atau tindakan dan menerima akibatnya.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik dalam kondisi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini akan terlihat melalui sikap positif mereka terhadap pekerjaan serta segala hal yang dihadapi atau ditugaskan di tempat kerja (Martoyo, 2000).

Menurut (Umar, 2011) kepuasan kerja tidak hanya mengacu pada seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, tetapi lebih pada sejauh mana seseorang menyukai jenis pekerjaan yang dijalani. Ini melibatkan perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, serta faktor-faktor seperti gaji, kesempatan untuk promosi atau pendidikan, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja, dan aspek lainnya. Definisi dari Umar menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaannya, yang didasarkan pada sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan individu.

Indikator Kepuasan Kerja

(Widodo, 2015) mengidentifikasi beberapa indikator yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji: Ini merujuk pada besaran imbalan finansial yang diterima individu sebagai hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan, serta apakah jumlah tersebut memenuhi kebutuhan hidup dan dianggap adil oleh pekerja.
2. Pekerjaan Itu Sendiri: Indikator ini berkaitan dengan konten dan sifat dari pekerjaan yang dilakukan, apakah pekerjaan tersebut mengandung elemen yang memuaskan bagi individu.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja: Ini mencakup teman-teman atau kolega yang berinteraksi dengan seseorang dalam konteks pekerjaan. Pengalaman individu terhadap rekan kerja bisa sangat menyenangkan atau justru sebaliknya.
4. Atasan/ suvervisi: Atasan berperan penting dalam memberikan arahan dan instruksi selama pelaksanaan tugas. Gaya dan pendekatan atasan dalam memimpin dapat memengaruhi apakah pengalaman kerja terasa menyenangkan atau tidak, yang pada gilirannya berpengaruh pada kepuasan kerja.
5. Promosi: Indikator ini mengacu pada peluang yang dimiliki seseorang untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Persepsi individu tentang kemungkinan mendapatkan promosi dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerjanya.
6. Lingkungan Kerja: Ini mencakup aspek fisik, seperti kondisi tempat kerja, serta lingkungan psikologis yang memengaruhi suasana hati dan produktivitas karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja mencakup alat, bahan, lingkungan sekitar, metode kerja, pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Wursanto, 2009), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Budiasa, 2021), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja : Suasana kerja mengacu pada kondisi di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.
2. Hubungan dengan rekan kerja : Hubungan antar rekan kerja terlihat dari sejauh mana mereka dapat bekerja sama dengan harmonis tanpa saling merugikan. Hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan betah bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja : Fasilitas kerja mencakup semua peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran tugas. Fasilitas yang lengkap sangat penting

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yang dikuantitatifkan, yaitu dengan mengubah data yang awalnya bersifat kualitatif menjadi data yang dapat diukur dan

dianalisis secara kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Cross-Sectional, yang dilakukan untuk mengukur satu atau lebih variabel pada satu titik waktu tertentu, dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik populasi pada saat tersebut (Sujarweni, 2015). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis, yang memungkinkan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen (bebas), yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen (terikat), yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan regresi linier berganda, penelitian ini dapat mengidentifikasi sejauh mana masing-masing variabel mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Larisso Supermarket Balung, yang terletak di JL. Ambulu No. 169, Wetan Kali, Balung. Larisso Supermarket Balung dipilih sebagai lokasi penelitian karena relevansi dan kondisi operasional yang mendukung untuk mengeksplorasi pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dianalisis adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat yang akan diukur dampaknya. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan Larisso Supermarket Balung, dengan jumlah sampel yang terdiri dari 31 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling total, yang berarti seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, tanpa ada pemilihan acak. Metode ini sangat cocok untuk digunakan dalam penelitian dengan jumlah populasi yang relatif kecil, seperti pada penelitian ini, di mana populasi kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah valid. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) dan r hitung $> r$ tabel. r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,304.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket.					
Kepemimpinan	X1.1	0,570	0,367	Valid					

(X1)	X1.2	0,636	0,367	Valid					
	X1,3	0,624	0,367	Valid					
	X1.4	0,703	0,367	Valid					
	X1.5	0,531	0,367	Valid					
	X2.1	0,811	0,367	Valid					
Kepuasan Kerja (X2)	X2.2	0,575	0,367	Valid					
	X2.3	0,578	0,367	Valid					
	X2.4	0,697	0,367	Valid					
	X2.5	0,690	0,367	Valid					
	X2.6	0,659	0,367	Valid					
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,820	0,367	Valid					
	X3.2	0,742	0,367	Valid					
	X3.3	0,732	0,367	Valid					
	Y1	0,714	0,367	Valid					
Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,660	0,367	Valid					
	Y3	0,764	0,367	Valid					
	Y4	0,805	0,367	Valid					

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih dari ($>$) r tabel (0,367) dan nilai signifikasi kurang dari ($<$) dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner valid.

b. Uji Reliabilita

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan atau pernyataan yang baik adalah pertanyaan atau pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach's alpha. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih dari ($>$) 0,60 (Prayitno, 2010:97).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	α	Ket.
Kepemimpinan (X1)	0.815	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja(X2)	0.731	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja(X3)	0.752	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.878	0,60	Reliabel

Data pada tabel 2 menjelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari α . Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yaitu $0,815 > 0,60$ untuk variabel kepemimpinan (X1); $0,731 > 0,60$ untuk kepuasan kerja (X2); $0,752 > 0,60$ untuk variabel lingkungan kerja (X3); dan $0,878 > 0,60$ untuk variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisioner reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas data

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah nilai-nilai residu dari model regresi memiliki distribusi yang sesuai dengan distribusi normal. Pengukuran normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov- Smirnov test dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov Smirnov	Sig.	Keterangan
0,074	0,05	Berdistribusi Normal

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov- Smirnov, ditemukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.074. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak

cukup bukti untuk menolak asumsi bahwa distribusi data adalah normal, mengingat nilai tersebut lebih besar dari alpha standar (0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal.

b. Uji multikolonieritas

Untuk mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti dapat memeriksa nilai Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factors (VIF) dari setiap variabel. Jika nilai TOL kurang dari 0.10, hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai TOL lebih dari 0.10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Selain itu, jika nilai VIF kurang dari 10.00, hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Namun, jika nilai VIF lebih dari 10.00, itu menandakan adanya masalah multikolinearitas yang perlu diperhatikan dalam analisis regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1	Y	0,573	1,745	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	Y	0,353	2,831	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	Y	0,539	1,854	Tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai tolerance lebih dari ($>$) 0,10 dan nilai VIF kurang dari ($<$) 10,0 sehingga dapat disimpulkan semua model dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pengujian Glejser. Apabila β secara statistik signifikan, maka heteroskedastisitas terjadi pada data (Gujarati dan Porter, 2010:481). Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Jika taraf signifikansi (α) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai glejser	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	0,970	0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,452	0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,804	0,05	tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai signifikansi (α) masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari ($>$) 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel yang diuji.

3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah hubungan tersebut positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen.

$$Y = 9,928 - 0,196X_1 - 0,253X_2 + 1,434X_3$$

1. Nilai konstanta a sebesar 9,928 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , nilai variabel dependen (y) tetap 9,928.
2. Koefisien regresi kepemimpinan -0,196 menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,196.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja -0,253 berarti setiap peningkatan 1 unit kepuasan kerja menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,253.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja 1,434 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,434.

4. Uji hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel kepemimpinan (X_1) kepuasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) benar-

benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 6 Uji Hipotesis

Variabel	t tabel	t hitung	Keterangan
X1	1,701	-1,088	Ditolak
X2	1,701	-0,992	Ditolak
X3	1,701	3,185	Diterima

Berdasarkan tabel 6 nilai t hitung untuk kepemimpinan (-1,088) dan kepuasan kerja (-0,992) lebih kecil dari 1,701, yang menunjukkan keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1 dan H2 ditolak), sementara nilai t hitung untuk lingkungan kerja (3,185) lebih besar dari 1,701, yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3 diterima).

5. Koefisien determinasi

Uji Determinasi (R^2) berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati angka 1 maka variabel independen (X) dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi
0,710

hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan angka Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,710 atau sebesar 71 %. Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan, variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan cukup kuat, sehingga nilai error term dalam penelitian ini akan semakin kecil.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Teori kepemimpinan menurut Anoraga (2003), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi dan motivasi dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan individu atau kelompok, diharapkan kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan koefisien $-0,196$, yang berarti peningkatan satu unit kepemimpinan dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar $0,196$. Namun, uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $1,088$ yang lebih kecil dari $1,701$, sehingga kepemimpinan tidak cukup memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Saputri dan Andayani, 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Athar (2020), Lina (2014) dan Rego et al (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa kemungkinan. Pertama, adanya kemungkinan bahwa kepemimpinan pada lokasi penelitian ini sudah baik sebelum penelitian dilakukan, sehingga tidak terlalu berdampak dengan penilaian kinerja karyawan. Kedua, kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan, sehingga kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memotivasi karyawan secara efektif. Ketiga, variabel kepemimpinan pada penelitian ini belum cukup jelas dan efektif dalam menjelaskan gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan lebih dari sekadar kemampuan untuk memengaruhi, tetapi juga keterampilan dalam menyesuaikan gaya dan pendekatan dengan kebutuhan serta kondisi organisasi dan individu yang dipimpin.

Oleh karena itu, meskipun teori kepemimpinan menekankan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kecocokan gaya kepemimpinan dengan karakteristik karyawan dan situasi di tempat kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik dalam kondisi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Martoyo, 2000). Ketika

karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja seharusnya berhubungan positif dengan kinerja karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan produktif.

Hasil uji regresi linier pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kepuasan kerja dapat mengurangi kinerja karyawan. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan kepuasan kerja karyawan yang terjadi memiliki pengaruh sangat kecil dengan kinerja karyawan sehingga dapat diabaikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) dan Meirina (2013) yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bagi mereka selama kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial mereka terpenuhi maka kebutuhan aktualisasi dirilah yang mereka inginkan

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aniverari (2022) dan Wijaya (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena, semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja atasan serta pekerjaannya maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu akan tanggung jawabnya jadi semakin tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung (Wursanto, 2009). Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, sehingga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiartha Athar, 2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sangat relevan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik seperti tersedianya fasilitas kerja, maupun psikologis seperti suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan produktif, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efektif

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t -1,088 yang lebih kecil dari 1,701, menunjukkan pengaruhnya tidak cukup kuat.
2. Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan, dengan hasil uji t -0.992 yang lebih kecil dari 1,701, menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Berbeda dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 1,434 yang menunjukkan setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja meningkatkan kinerja sebesar 1,434. Hasil uji t sebesar 3,185 yang lebih besar dari 1,701 mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Transito Asri Media.
- Amstrong, M. (2003). *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Alex Media Komputindo.
- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J. &, & A.Russell, J. (1998). *Human Resource Management. An Expereiental Approach*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Bonaparte Do Rego E, Supartha G Wayan, Ni Nyoma Kerti . (2017) . *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste*. e-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Darmawan, L. A., Winahyu, P., & Rahayu, J. (2024). the Effect of Fingerprint Attendance,

- Work Motivation, Transformational Leadership Style on Improving Employee Discipline Larisso Balung Jember Regency. *Dynamic Management Journal*, 8(2), 361. <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i2.10645>
- Dr. Isnaini Rodiyah, M. S., & Isna Fitria Agustina, M. S. (2020). BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKTOR PUBLIK (MSDM-SP). In M. S. Dr. Didik Hariyanto & M. S. Dr. Totok Wahyu Abadi (Eds.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). UMSIDA Press.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP. Universitas Diponegoro.
- Harahap, D., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi. Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3), 528–537.
- Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 104. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4601>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Press.
- Lina Dewi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetaka ked). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE – JogJakarta.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja*

- Karyawan. Penerbit Umy Press.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management* (10th editi).
- Meirina Yumi. (2013). Prngaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi Pt Haskoning Indonesia. *Jurnal Mix*. 3(8)
- Mondy r Waide. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Gelora Aksara Pratama
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Mediakom.
- Putri Aniversari. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Santoso. (2015). *Menguasai Statistik Parametik*. PT Elex Media Komputindo.
- Saputri, R., & 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*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (M. MAJU (ed.)).
- Sudiarta Athar, H. (2020). under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by Electronic Journal Fakultas Ekonomi UNIA (Universitas Islam Attahiriyah). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2015b). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sumarsono, S. (2005). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan E-Views* (Edisi Keem). UPP STIM YKPN.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widyastuti, L. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun. *Magenta*, 11(1), 21–28.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Edisi dua). Andi.