



---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ADINATA INDO**

**Yogi Arjuna**  
**Universitas Atma Jaya**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

*Dikirim : 29 April 2022*  
*Revisi pertama : 16 Mei 2022*  
*Diterima : 19 Mei 2022*  
*Tersedia online : 30 Mei 2022*

---

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

---

*Email : arjunayogi10@gmail.com*

---

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Adinata Indo. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisiennya sebesar 0,798.*

*Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima. berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 66,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,50. Oleh karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa kontribusi nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 68% sementara 32% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamika yang terjadi diorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi mencakup menetapkan sasaran, mengorganisasikan, memberikan pengarahan, memberikan motivasi, dan mengadakan komunikasi. Oleh sebab itu seseorang harus memiliki karakteristik untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan mengatur dan mengarahkan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku karyawan yang karakternya berbeda-beda.

Menurut Sukmawati (2008), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut Utama, dkk. (2001:75) kepemimpinan adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam organisasi. Dalam Utama (2001) terdapat 3 teori yang membahas tentang timbulnya kepemimpinan yaitu :

1. Teori Genetis (*Hereditary theory*).
2. Teori Sosial.
3. Teori Ekologis.

Penelitian Abbas dan Yacoob (2009) dengan 200 orang responden menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Pakistan. Terry (1990) dalam Edy Sutrisno (2016:214), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika keadaan lingkungan di sekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, dalam hal ini yaitu berupa tempat fisik yang terdiri dari meja, kursi serta peralatan kerja lainnya (Lewa dan Subowo,2005). Manullang (2000:12) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja yang akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhannya dalam bekerja. Berdasarkan penelitian Naharuddin dan Sadegi (2013) pada karyawan perusahaan Miyazu Malaysia dengan total responden sebanyak 200 orang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,374.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Maka, perlu diperhatikan mengenai masalah kinerja. Menurut Agustina (2009), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilampirkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaannya (Rivai, 2005:309). Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sukmawati, 2008). Menurut Zainul, dkk. (2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti :

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas.
3. Disiplin
4. Inisiatif.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut sedarmayanti (2017:286) menyatakan kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut untuk diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan aset yang penting bagi Perusahaan Kawasan Industri di Kabupaten Karawang. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penjelasan di atas peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Adinata Indo”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Adinata Indo ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Adinata Indo ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Adinata Indo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Adinata Indo.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kepemimpinan**

Gary Yulk (2015:9) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan

dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama”.

Timple (2002) dalam Erni Tisnawati (2018:2) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas juga bekerja sama dengan orang, dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi”. Edy Sutrisno (2016:213) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Stephen P. Robbins mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang diwujudkan sebagai kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar tersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Danim dan Suparno, memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan secara etimologi berasal dari kata pemimpin yang berarti (dalam keadaan) dibimbing dituntun.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dale Timple (2000: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu atau masyarakat. Menurut Mardiana menjelaskan bahwa

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Rivai, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang, Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut As'ad (1998) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (1997 dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022 di CV. Adinata Indo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada PT. Adinata Indo sebanyak 175 orang. Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus Slovin, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang. Metode analisis kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan dalam menyajikan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini akan menggunakan program *SPSS for Windows Version 20*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linier berganda. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 7,622 + 0,641X_1 + 0,789X_2 + e$

1. Konstanta sebesar 7,622 dengan koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai konstan atau tetap, maka di peroleh nilai kinerja sebesar 7,622.
2. Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,641. Artinya jika kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 poin dan sementara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,641.
3. Koefisien Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,798. Artinya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 poin dan sementara kepemimpinan ( $X_1$ ) dianggap tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,798.

### **Pengujian Hipotesis secara Parsial**

Uji t hitung dilakukan adalah uji dua arah, maka tabel yang diperoleh pada alpha 5% adalah 2,000. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 3,443 dibandingkan dengan t tabel 2,000 atau sig t untuk variabel kepemimpinan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan alternative diterima.
2. Nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 6,876 dibandingkan dengan t tabel 2,000 atau sig t untuk variabel lingkungan kerja 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Nilai F hitung 66,054 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,50$  (yang diperoleh dari  $N = 64$ ) dan  $\text{sig } \alpha = 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} (66,054) > F_{tabel} (2,50)$  dan  $p\text{-value} (0,000) < \text{sig } \alpha = (0,05)$  Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji pengaruh dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $66,054 > 2,50$ , maka  $H_0$  ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas X (kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

### **Uji Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Adinata Indo sebesar 68% Sedangkan sisanya sebesar 32% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Adinata Indo. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan sangat diperlukan dalam perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_1$  yang berbunyi “kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Adinata Indo” diterima. Maka kepemimpinan perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Adinata Indo. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja harus ditingkatkan sehingga akan berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis parsial juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_2$  yang berbunyi “lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Adinata Indo” diterima. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis  $H_3$  yang berbunyi “kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Adinata Indo” diterima.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja harus ditingkatkan sehingga akan berdampak sangat baik terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di kemukakan memiliki kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan, dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan, dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa seluruh hipotesis alternatif diterima. Selain itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu Manajemen CV. Adinata Indo, disarankan untuk lebih meningkatkan Kepemimpinan dan memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Karena Kepemimpinan Dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.
2. Seorang pemimpin yang baik dalam sikap kepemimpinan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawannya maka seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang baik dalam hal apapun sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahannya.
3. Lingkungan kerja seharusnya nyaman, bersih, teratur karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: konsep, strategi dan inovasi menuju sekolah efektif*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014), hal. 38
- Andari. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Banten*. Banten: e-jurnal.lppmunsera.org
- Antara, Ketut Kusuma Yogi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud.Terus Di Bali*. Bali: ojs.unud.ac.id
- Anton M. Moeliano, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hal. 684
- Bambang, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, (Jakarta : Binaman Pressindo, 1991), 122.

- Irawan dan Basu swastha, *Lingkungan Perusahaan, Edisi Pertama* (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta), 25.
- Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI, 2005), 55.
- Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1991), 183.
- Prayudi, Ahmad. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rajawali Nusindo Cabang Medan*. Medan: [ejournal.lmiimedan.net](http://ejournal.lmiimedan.net)
- Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002), 36.
- Rivai, veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2006), 168.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 2.
- Tuhaganan, Aji dan Sungkono. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang*. Karawang: [journal.ubpkarawang.ac.id](http://journal.ubpkarawang.ac.id)