

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**

**Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023**

**E-ISSN: 2986-6340**

**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8216729>**

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outlet* Kuliner Di Rawalumbu Kota Bekasi**

**Herni<sup>1</sup>, Siti Anisa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial,  
Universitas Dian Nusantara, Jakarta

Email: [11119391mahasiswa@undira.ac.id](mailto:11119391mahasiswa@undira.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan *Outlet* Kuliner Di Rawalumbu Kota Bekasi. Sampel berjumlah 61 orang dengan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu uji asumsi klasik. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji F dan pengaruh secara parsial digunakan uji t. Untuk menganalisis data menggunakan SPSS 26.0 For Windows. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel sebesar  $(0,946 < 1,672)$ , Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $(2,111 > 1,672)$ , dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel  $2,503 > 1,672$ ). Begitu pula secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi, yang ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel  $(29,812 > 2,77)$  dengan signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ .

**Kata kunci :** *Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja*

### **PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantara dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara 2 pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh.

Menurut Yulia (2019) mengatakan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Peran manager atau kepemimpinan dalam organisasi selalu menentukan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja, hal ini juga dilakukan oleh pimpinan Perusahaan

Outlet Kuliner Di Rawalumbu yang selalu menilai kinerja para karyawannya. Jariyati (2016) mengatakan Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Perusahaan Kuliner adalah salah satu jenis usaha yang dilakukan seseorang yang bergerak dibidang makanan. Bisnis kuliner tergolong bisnis yang mudah dilakukan karena hanya menyanyikan berbagai jenis makanan dan minuman tanpa melalui melalui tahap promosi. Bidang kuliner atau usaha makanan menjadi bidang yang memiliki peluang besar karena makanan adalah kebutuhan pokok setiap manusia. Inilah sebabnya bisnis ini tidak akan pernah ada matinya. Usaha pangan juga usaha yang sederhana dan mudah dilakukan namun mendatangkan keuntungan yang besar. Berikut adalah hasil pra-survei nama-nama Perusahaan *Outlet* Kuliner beserta jumlah karyawan.

Tabel 1

**Nama – Nama *Outlet* Usaha Kuliner di Lrawalumbu**

<b>Nama <i>Outlet</i></b>
Haus
Pempek venny
Nimo Steak dan Nasi Bakar
Sate Taichan Mas Dani
Teh Poci
Ayalm Penyet Jarwo
Ayam Balkalr Gulung
Bakso Luwes
Nasi kebuli + Ayam 15.000
Bakso Aci Akang
Coklat Impian
Bensinar Kitchen
Masakan Khas Betawi
Dapur Raja 9
Sambal Dadakan
Abil Saefood 88
Rumah Makan Saefood 99
Ayam Bakar Sariroso
Pecel Ayam Sugialrto
Ayam Dan Bebek Guling
Mie Ayam Bangka Edy
Es Teh Indonesia

Sumber : Hasil Pra-Survei (2022)

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah pada penelitian ini adalah masalah yang terjadi dan mengidentifikasi adanya masalah pada Kinerja Karyawan Kuliner yang ada di Rawalumbu Kota Bekasi. Maka penelitian ini akan menganalisa

Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian kepemimpinan

Menurut Siswanti (2018) mengatakan penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang beragam juga melahirkan teori kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam teori kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manjerial dalam suatu organisasi.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Anidini (2019) Mengatakan Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif, begitupun sebaliknya.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel- variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Linier*) karena diantara variabel independent dan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri empat variabel. Yakini variabel bebas (*Independent*) Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat (*Dependent*) yakni Kinerja Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Deskripsi

**Tabel 2**  
Hasil Perhitungan Jawaban Responden

KEPEMIMPINAN					
No.	STS	TS	CS	S	SS
1	0	2	7	4	9
2	0	2	6	44	9
3	0	1	5	51	4
4	0	1	7	48	7
5	1	1	6	46	7
6	2	1	6	46	6
7	0	3	4	43	11
8	0	1	3	43	14
<b>total</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>325</b>	<b>67</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden yang di sebarakan oleh peneliti pada *Output*

tabel 4.1 bahwa mayoritas responden menjawab setujudengan jumlah nilai 325.  
**Variabel Motivasi Kerja**

**Tabel 3**  
 Hasil Perhitungan Jawaban Responden

MOTIVASI KERJA					
No.	STS	TS	CS	S	SS
1	0	1	2	42	14
2	0	4	4	45	11
3	0	0	7	38	16
4	1	2	5	43	10
5	1	2	6	40	12
6	0	2	4	40	15
7		3	3	45	10
8	2	1	7	40	11
<b>total</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>333</b>	<b>99</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden yang di sebarakan oleh peneliti pada *Output* tabel 4.2 bahwa mayoritas responden menjawab setujudengan jumlah nilai 333.

**Variabel Lingkungan Kerja**

**Tabel 4**  
 Hasil Perhitungan Jawaban Responden

LINGKUNGAN KERJA					
No.	STS	TS	CS	S	SS
1	1	3	4	43	12
2	0	2	16	42	11
3	1	2	6	35	17
4	1	2	4	37	17
5	0	1	3	41	16
6	0	1	4	44	12
7	0	1	5	45	13
8	0	2	5	43	11
<b>total</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>47</b>	<b>330</b>	<b>109</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden yang di sebarakan oleh peneliti pada *Output* tabel 4 bahwa mayoritas responden menjawab setujudengan jumlah nilai 330.

**Variabel Kinerja Karyawan**

**Tabel 5**  
 Hasil Perhitungan Jawaban Responden

KINERJA KARYAWAN					
No.	STS	TS	CS	S	SS
1	0	2	4	46	9
2	0	1	6	43	11
3	0	0	4	45	12
4	0	0	4	45	12
5	0	1	2	43	13
6	0	2	4	38	17
7	0	1	8	36	16
8	0	1	5	37	18
<b>total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>333</b>	<b>108</b>

Berdasarkan hasil jawaban responden yang di sebarakan oleh peneliti pada *Output* tabel 5 bahwa mayoritas responden menjawab setujudengan jumlah nilai 333.

**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penyebaran kuesioner, maka jumlah responden pria dan wanita sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	29	40 %
2	Wanita	42	60%
	Jumlah	61	100%

Berdasarkan jumlah tabel 6 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah wanita.

**Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Dari hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui hasil pengelompokan responden berdasarkan umur sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Umur Responden**

No.	Kategori Umur	Jumlah	Presentase
1	18-25 Tahun	38	63,9%
2	20-30 Tahun	23	36,1%
	Jumlah	61	100%

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa mayoritas umur responden adalah 18-25 tahun.

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir yang ditempuh responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Pendidikan Responden**

No.	Kategori Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	7	15,3%
3	SMK/SMA	48	70,8%
4	D3/S1	6	13,9%
	Total	61	100%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan terakhir SMK/SMA.

**Deskripsi Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Responden dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Status Karyawan**

No.	Kategori Status	Jumlah	Presentase
1	Kontrak	39	62%
2	Tetap	22	39,4%
	Jumlah	61	100%

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa mayoritas Status responden adalah Kontrak.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk distribusi normal khususnya untuk statistik parametrik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil SPSS adalah sebagai berikut.

**Tabel 11**

#### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,28019779
Most Extreme Differences	Absolute	0,144
	Positive	0,144
	Negative	-0,106
Test Statistic		0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,003 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,147 <sup>d</sup>
		99% Confidence Interval
		Upper Bound 0,156

Unstandardized Residual

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

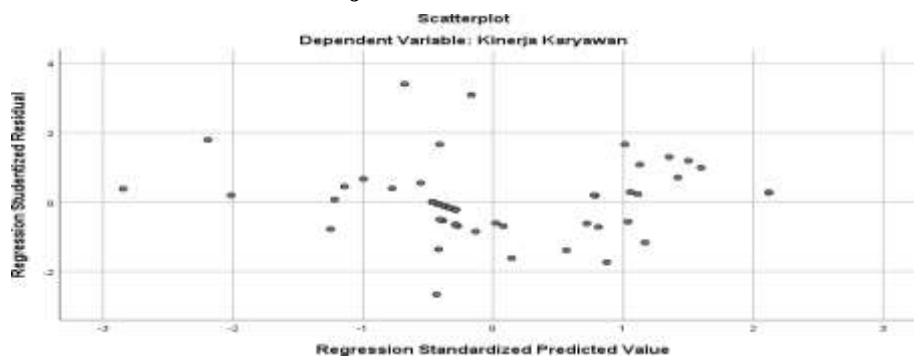
Dari tabel 11 dengan  $N = 61$  data dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0.144. nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai 0.147 yang berarti data berdistribusi dengan normal, karena nilai signifikansinya diatas 0.050 maka dapat disimpulkan data berdistribusi dengan **normal**.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan ada tidaknya gejala ini dapat dilakukan dengan cara menentukan formulasi regresi linear berganda dengan menggunakan harga mutlak residual sebagai variabel dependen (variabel terikat). Hasil perhitungan data dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 12**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas (

titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y), jadi dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen ( X ) dan variabel dependen ( Y ). hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	566,733	14	40,481	5,409	0,000
Between Groups	439,373	1	439,373	58,705	0,000
Deviation from Linearity	127,360	13	9,797	1,309	0,243
Within Groups	344,283	46	7,484		
Total	911,016	60			

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari output diatas terdapat nilai *deviation from linearity* yaitu  $0,243 > 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel independen dengan dependen.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapatnya hubungan antar anggota sample atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate Durbin-Watson
1	,780 <sup>a</sup>	0,608	0,588	2,502	2,573

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Terjadi outokorelasi jika angka Durbin Watson (DW) :  $1 > DW > 3$ , dan berdasarkan hasil output pada tabel 4.11 bahwa nilai DW sebesar 2,573 sehingga nilai DW :  $1 < 2,573 < 3$ , dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

e. Uji Multikolineritas

Nilai yang dipakai untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas pada penelitian ini yaitu dengan melihat *Tolerance Vanue* dan VIF dengan kesimpulan.

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  maka artinya terjadi Multikolineritas.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka artinya tidak terjadi Multikolineritas

Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model				Standardized	t	Sig.	Collinearity	VIF
				Coefficients			Statistics	
		Beta					Tolerance	
1	(Constant)	5,983	2,922		2,047	0,045		
	Kepemimpinan	0,364	0,116	0,362	3,138	0,003	0,516	1,939
	Motivasi Kerja	0,270	0,180	0,271	1,506	0,138	0,212	4,709
	Lingkungan	0,199	0,141	0,233	1,413	0,163	0,253	3,952

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dapat dijelaskan bahwa dengan nilai *Tolerance*  $X_1 = 0,515$ ,  $X_2 = 0,212$  dan  $X_3 = 0,253 > 0,10$  dan nilai VIF untuk masing-masing variabel  $X_1 = 1,939$ ,  $X_2 = 4,709$  dan  $X_3 = 3,952 < 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi Multikolinearitas.

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil output analisis regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Linearitas X dengan Y**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 <sup>a</sup>	0,608	0,588	2,502

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja  
c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dapat disimpulkan dari output pada tabel 16 bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,780 yang mengartikan variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,608 menunjukkan variabel X berpengaruh sebesar 60% terhadap variabel terikat (Y) dan 40% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk mengetahui satu variabel terikat (*dependen*) dan tiga variabel bebas (*independen*) secara bersama – sama atau simultan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Std. Error	ed	t	Sig.
		Coefficients		Coefficient		
		B		Beta		
1	(Constant)	4,964	3,106		1,598	0,116
	Kepemimpinan	0,139	0,147	0,128	0,946	0,348
	Motivasi Kerja	0,373	0,177	0,353	2,111	0,039
	Lingkungan Kerja	0,348	0,139	0,360	2,503	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS



Dapat dijelaskan pada tabel diatas persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 4,964 + 0,139 X_1 + 0,373 X_2 + 0,348 X_3 + \text{error}$$

Keterangan :

Konstanta ( $b_0$ ) Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 4,964 menunjukkan bahwa, apabila variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  nol atau tidak ada maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,964 satuan. Konstanta ( $b_1$ ) untuk variabel  $X_1$  (Kepemimpinan). Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,139. Nilai ( $b_1$ ) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Konstanta ( $b_2$ ) untuk variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja). Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,373. Nilai ( $b_2$ ) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Konstanta ( $b_3$ ) untuk variabel  $X_3$  (Lingkungan Kerja). Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0,348. Nilai ( $b_3$ ) yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan Outlet Kuliner yang ada di Rawalumbu Kota Bekasi ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 26.00. sebagai berikut:

**Tabel 18**  
**Koefisien Determinasi Regresi Linear Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	0,608	0,588	2,502
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS

Dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  pada  $R$  square yaitu sebesar 0,608 atau 60,8% yaitu artinya bahwa peran atau kontribusi semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yakni kinerja karyawan sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan pada penelitian ini.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Penelitian ini menggunakan uji parsial t untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Hasil uji perhitungan uji parsial bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 19**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficient	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	4,964	3,106		1,598	0,116
	Kepemimpinan	0,139	0,147	0,128	0,946	0,348
	Motivasi Kerja	0,373	0,177	0,353	2,111	0,039
	Lingkungan Kerja	0,348	0,139	0,360	2,503	0,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil Perhitungan SPSS*

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung pada koefisien  $X_1$  (Kepemimpinan) Mempunyai nilai t hitung  $>$  t tabel ( $0,946 < 1,672$ ), sehingga  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa:  $H_1$  = Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai t hitung pada koefisien  $X_2$  (Motivasi Kerja) Mempunyai nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,111 > 1,672$ ), sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa:  $H_2$  = Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai t hitung pada koefisien  $X_3$  (Lingkungan Kerja) mempunyai nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,503 > 1,672$ ), sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa:  $H_3$  = Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Uji Kesesuaian Model ( Uji F )

Penelitian ini menggunakan uji kesesuaian model F atau bersama-sama untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji kesesuaian model (Uji F) bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 20**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489,485	3	163,162	29,812	,000 <sup>b</sup>
	Residual	311,958	57	5,473		
	Total	801,443	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

*Sumber : Hasil Perhitungan SPSS*

Berdasarkan hasil output yang di tampilkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel ( $29,812 > 2,77$ ) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**KESIMPULAN**

1. Secara persial variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi, yang ditunjukkan dari nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu ( $0,946 < 1,672$ ) dengan nilai signifikan 0,348 di atas 0.05
2. Secara persial variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi, yang ditunjukkan dari nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,111 > 1,672$ ), dengan nilai signifikan 0,039 di bawah 0,05.
3. Secara persial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi, yang ditunjukkan dari nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,503 > 1,672$ ), dengan nilai signifikan 0,015 di bawah 0,05.
4. Secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung  $>$  F tabel ( $29,812 > 2,77$ ) dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi.

1. Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi harus lebih meningkatkan Kepemimpinan dan memberikan motivasi kepada karyawan dan menerbitkan peraturan yang ada diperusahaan dan mensanksi bila ada yang melanggar.
2. Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
3. Perusahaan *Outlet* Kuliner di Rawalumbu Kota Bekasi pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas danpencahayaan di tempat kerja.

**Referensi**

- Yulia (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kapia Ahmad's Family Di Kabupaten Trenggalek.
- (Jariyati 2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
- Siswanti (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.
- Saputra (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam.
- Yusrawanti (2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bni Syariah Kantor Cabang Banda Aceh
- Wardani (2018) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja(Studi pada karyawan tetap pabrik gulalestari)
- Inando (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Wardana (2021) pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan ( studi pada karyawan UMKM adila SnackKota Jambi.
- Sitanggang (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
- Septianingsih (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo
- Novirta (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru  
Rini (2019), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja  
sebagai variabel intervening (studi pada industri kuliner keluarga)

