

meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja Karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan Kinerja Karyawan (Meutia et al., 2019: 120).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah Kinerja Karyawan (Kurniawan, 2014: 176).

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (Josiah, 2018).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kinerja karyawan (Josiah, 2018).

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek- aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut (Prayudi, 2017).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka semangat kerja, kegairahan kerja akan menurun dan kinerja karyawan juga akan terpengaruh (Prayudi, 2017).

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang diinginkan para karyawan, diharapkan kinerja karyawan akan semakin membaik. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan tentunya masih banyak kekurangan, yang harus diperhatikan oleh perusahaan supaya lebih baik lagi. Karena lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan kinerja karyawan akan semakin maksimal (Prayudi, 2017).

Sementara Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayudi (2017), Bahagia et al (2018), dan Catio (2020) yang menyatakan bahwa, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan dan lingkungan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Padmadata Lestari dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Padmadata Lestari”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan pada CV. Padmadata Lestari.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada CV. Padmadata Lestari.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan sebagai bahan analisis untuk meneliti sejauh mana peran kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada CV. Padmadata Lestari.
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada CV. Padmadata Lestari.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Padmadata Lestari

2. Landasan Teori

2.1. Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2013, hal. 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengann memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Dimensi Kepemimpinan yang diambil dari pendapat Handoko (2013, hal. 297), sebagai berikut:

1. Pengawasan (*supervisory ability*)
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
3. Kecerdasan
4. Ketegasan (*decisiveness*)

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017, hal. 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Adapun dimensi menurut Sedarmayanti (2017, hal. 21) adalah:

1. Faktor personal/individu
2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor tim
4. Faktor system
5. Faktor kontekstual (situasional)

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai Mangkunegara (2013, hal. 67).

Dimensi Kinerja Karyawan yang diambil dari pendapat Mangkunegara (2013, hal. 67) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Kemampuan (*ability*)
4. Capaian sasaran perusahaan

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Metode penelitian Asosiatif yaitu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Soedibjo, 2013: 7).

Penelitian ini bersifat cross-sectional yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu periode waktu tertentu seperti satu hari, satu minggu atau satu bulan untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian (Soedibjo, 2013: 8).

3.2. Unit Analisis

Unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi menurut (Soedibjo, 2013: 50). Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah individu yaitu karyawan CV. Padmadata Lestari yang berjumlah 30 orang.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari subjek atau pengukuran dari masalah yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populas (Soedibjo, 2013: 125). Populasi yang penulis ambil adalah karyawan CV. Padmadata Lestari sebanyak 30 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populasi (Soedibjo, 2013: 81). Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode Sampling Sensus. Menurut Sugiyono (2017, hal. 85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 50, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 30 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Padmadata Lestari yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan

seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling yaitu suatu tipe sampling probabilitas, dimana peneliti memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Misalnya pengambilan sampel dengan cara undian, kita ingin memilih sebuah sampel yang besarnya dua dari sebuah populasi yang terdiri dari lima pengunjung. Kita tulis nama pengunjung tadi masing-masing pada secarik kertas, dan kertas tersebut kita gulung. Lalu kita masukkan ke dalam kotak dan dikocok. Kemudian tarik satu gulungan kertas lain tanpa memasukkan kembali gulungan kertas pertama. Nama-nama pada kedua gulungan kertas tadi merupakan anggota dari sampel yang kita tarik secara undian (Soedibjo, 2013, hal. 130-131).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian (Soedibjo, 2013, hal. 108). Untuk mendapatkan jawaban dari responden, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sehimpuan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya (Soedibjo, 2013, hal. 114). Kuesioner ini menggunakan sistem tertutup, artinya responden diminta untuk membuat pilihan diantara jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur data Kepemimpinan, dan data kinerja karyawan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan mulai dari yang sangat tidak setuju hingga yang sangat setuju. Setiap tanggapan atau respon dari pernyataan diberikan skor dengan 5 skala yaitu dimulai dari 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai 5 untuk jawaban sangat setuju (Soedibjo, 2013, hal. 70)

3.5. Operasional Variabel

Untuk lebih jelas tentang penelitian dari variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2013, hal. 213)	Pengawasan (<i>supervisory ability</i>)	Pengarahan Pekerjaan	Ordinal	1
			Pengawasan Pekerjaan	Ordinal	2
		Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan	Tanggung Jawab	Ordinal	3
			Keinginan Sukses (Target)	Ordinal	4
		Kecerdasan	Pemikiran Kreatif	Ordinal	5
			Daya Pikir	Ordinal	6
		Ketegasan (<i>decisiveness</i>)	Membuat Keputusan	Ordinal	7
			Pemecahan Masalah	Ordinal	8
					Kemampuan

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No. Butir
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, 2017: 23)	Faktor personal/individu	Kepercayaan diri	Ordinal	2
		Faktor kepemimpinan	Kualitas dalam memberikan dorongan	Ordinal	3
			Kualitas dalam memberikan semangat	Ordinal	4
		Faktor tim	Dukungan dan semangat rekan satu tim	Ordinal	5
			Kekompakan serta keeratan antara anggota tim	Ordinal	6
		Faktor sistem	Fasilitas kerja atau sarana yang diberikan organisasi	Ordinal	7
			Budaya kinerja di organisasi	Ordinal	8
		Faktor kontekstual (situasional),	Tekanan dan perubahan pada lingkungan eksternal	Ordinal	9
			Tekanan dan perubahan internal di tempat kerja	Ordinal	10
		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. (Mangkunegara, 2013:67)	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Kualitas informasi yang diterima
Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki	Ordinal				2
Keterampilan (<i>skill</i>)	Keterampilan konseptual			Ordinal	3
	Keterampilan teknik			Ordinal	4
Kemampuan (<i>ability</i>)	Penguasaan kompetensi			Ordinal	5
	Tanggung jawab atas tugas yang diberikan			Ordinal	6
Capaian sasaran perusahaan	Kontribusi untuk membantu pencapaian perusahaan			Ordinal	7
	Mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan			Ordinal	8

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Variabel Kepemimpinan

Distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel Kinerja Karyawan maka diketahui datanya sebagai berikut :

Tabel 3. Rekapitulasi Bobot Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Pengawasan (<i>supervisory ability</i>)												
Saya diberi arahan dari pimpinan sebelum melakukan tugas pekerjaan	1	5	21	84	7	21	1	2	0	0	112	Baik
Saya mendapatkan pengawasan yang baik oleh pimpinan	1	5	10	40	18	54	1	2	0	0	101	Cukup
Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan												
Pimpinan bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesalahan saya	2	10	20	80	8	24	0	0	0	0	114	Baik
Pimpinan membantu dan merangkul bawahan agar bisa sukses dalam pekerjaannya	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	114	Baik
Kecerdasan												
Pimpinan memiliki kemampuan berpikir kreatif	0	0	10	40	18	54	2	4	0	0	98	Cukup
Pimpinan memiliki kemampuan daya pikir yang baik	1	5	23	92	5	15	1	2	0	0	114	Baik
Ketegasan (<i>decisiveness</i>)												
Pimpinan dapat membuat keputusan yang baik	1	5	23	80	6	27	0	0	0	0	115	Baik
Pimpinan membantu memberikan solusi untuk memecahkan permasalahan yang ada	1	5	20	80	9	27	0	0	0	0	112	Baik
Rata-rata Variabel Kepemimpinan											110	Baik

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, C=Cukup, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju, F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan terdiri 8 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 110, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102– 125. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Pimpinan memiliki kemampuan berpikir kreatif” dengan nilai bobot aktual sebesar 98. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Pimpinan dapat membuat keputusan yang baik” dengan nilai bobot aktual 115.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel Lingkungan Kerja maka diketahui datanya sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Faktor personal/individu												
Saya memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja	1	5	17	68	11	33	1	2	0	0	108	Baik

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam lingkungan kerja saat ini	0	0	19	76	11	33	0	0	0	0	109	Baik
Faktor kepemimpinan												
Pimpinan memberikan dorongan yang baik agar saya betah di lingkungan kerja saat ini	1	5	19	76	10	30	0	0	0	0	111	Baik
Pimpinan memberikan semangat yang baik agar saya betah di lingkungan kerja saat ini	1	5	20	80	9	27	0	0	0	0	112	Baik
Faktor tim												
Saya betah di lingkungan kerja saat ini karena mendapatkan dukungan dan semangat dari rekan satu tim	0	0	12	48	17	51	1	2	0	0	101	Cukup
Saya betah di lingkungan kerja saat ini karena adanya kekompakan antara anggota satu tim	2	10	20	80	8	24	0	0	0	0	114	Baik
Faktor system												
Fasilitas kerja atau sarana yang diberikan perusahaan lengkap dan memadai mendukung pekerjaan karyawan	0	0	10	40	19	57	1	2	0	0	99	Cukup
Budaya kinerja di perusahaan cocok dengan saya	1	5	19	76	10	30	0	0	0	0	111	Baik
Faktor kontekstual (situasional)												
Tekanan dan perubahan pada lingkungan eksternal mempengaruhi kinerja saya	0	0	9	36	21	63	0	0	0	0	99	Cukup
Tekanan dan perubahan internal di tempat kerja mempengaruhi kinerja saya	0	0	21	84	9	27	0	0	0	0	111	Baik
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja											107,5	Baik

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, C=Cukup, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju,

F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 107,5, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102 – 125. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Fasilitas kerja atau sarana yang diberikan perusahaan lengkap dan memadai mendukung pekerjaan karyawan” dan pernyataan “Tekanan dan perubahan pada lingkungan eksternal mempengaruhi kinerja saya” dengan nilai bobot aktual sebesar 99. Terdapat pernyataan dengan nilai tertinggi

yaitu pada pernyataan “Saya betah di lingkungan kerja saat ini karena adanya kekompakan antara anggota satu tim” dengan nilai bobot aktual sebesar 114.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dan pembobotan dari masing-masing indikator pada variabel Kinerja Karyawan maka diketahui datanya sebagai berikut :

Tabel 5. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Alternatif Jawaban, Frekuensi dan Bobot Aktual										Bobot Aktual	Kategori
	SS (5)		S (4)		C (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	B	F	B	F	B	F	B	F	B		
Pengetahuan												
Saya paham cara mengakses berbagai informasi dan pengetahuan	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	114	Baik
Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan saya saat ini	1	5	25	100	4	12	0	0	0	0	117	Baik
Keterampilan												
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan konsep kerja yang baik	1	5	22	88	7	21	0	0	0	0	114	Baik
Saya memiliki keterampilan teknik yang yang selaras dengan tugas yang diberikan	1	5	23	92	6	18	0	0	0	0	115	Baik
Kemampuan												
Saya berkompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaan saat ini	0	0	9	36	20	60	1	2	0	0	98	Cukup
Saya termasuk orang yang bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan	0	0	13	52	17	51	0	0	0	0	103	Baik
Ketercapaian sasaran organisasi												
Saya bekerja untuk berkontribusi membantu perusahaan mencapai sasarannya.	1	5	23	92	6	18	0	0	0	0	115	Baik
Saya memberikan usaha terbaik dalam mengerjakan tugas agar tujuan organisasi tercapai	0	0	16	64	13	39	1	2	0	0	105	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan											110,1	Baik

Keterangan:

SS=Sangat Setuju, S=Setuju, C=Cukup, TS=Tidak Setuju, STS=Sangat Tidak Setuju,

F=Frekuensi, B=Bobot

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan terdiri 8 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 110,1, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102 – 125. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Saya berkompeten dalam

mengerjakan tugas pekerjaan saat ini” dengan nilai bobot aktual sebesar 98. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan teknik yang yang selaras dengan tugas yang diberikan” dan pernyataan “Saya bekerja untuk berkontribusi membantu perusahaan mencapai sasarnya” dengan nilai bobot aktual 115.

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Validitas

Validitas	Item Pernyataan	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,854	0,3	Valid
	X1.2	0,658	0,3	Valid
	X1.3	0,819	0,3	Valid
	X1.4	0,932	0,3	Valid
	X1.5	0,573	0,3	Valid
	X1.6	0,856	0,3	Valid
	X1.7	0,863	0,3	Valid
	X1.8	0,822	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,837	0,3	Valid
	X2.2	0,824	0,3	Valid
	X2.3	0,933	0,3	Valid
	X2.4	0,913	0,3	Valid
	X2.5	0,691	0,3	Valid
	X2.6	0,868	0,3	Valid
	X2.7	0,713	0,3	Valid
	X2.8	0,933	0,3	Valid
	X2.9	0,441	0,3	Valid
	X2.10	0,567	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,870	0,3	Valid
	Y.2	0,716	0,3	Valid
	Y.3	0,795	0,3	Valid
	Y.4	0,930	0,3	Valid
	Y.5	0,622	0,3	Valid
	Y.6	0,409	0,3	Valid
	Y.7	0,904	0,3	Valid
	Y.8	0,721	0,3	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Dari tabel setiap item pertanyaan bahwa nilai *r*-hitung semuanya berada di atas *r*-kritis yaitu berada di atas 0,3, ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Uji Reliabilitas

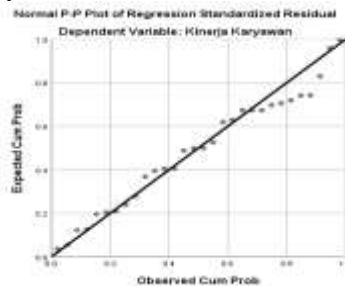
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan	0.912	Reliable
Lingkungan Kerja	0.927	Reliable
Kinerja Karyawan	0.880	Reliable

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel >0,7 artinya berada pada kategori reliabilitas layak dan >0,8 artinya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

b) Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 1 Uji Normalitas Menggunakan Metode Probability Plots
Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pengujian normalitas yang dapat dilihat pada gambar di atas, pada *plot* normal dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang mencolok dari kurva garis normal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas Menggunakan Metode *Tolerance Variance Inflation Factor (VIF)*

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.003	2.138		2.808	.009		
	Kepemimpinan	.425	.130	.506	3.264	.003	.280	3.567
	Lingkungan Kerja	.304	.109	.434	2.799	.009	.280	3.567

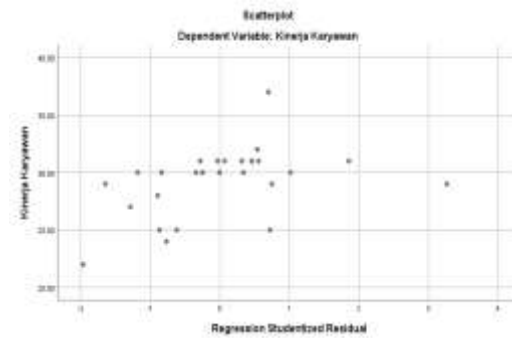
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel di atas ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen). Selain itu, tidak terjadinya multikolinieritas yang serius..

Uji Heterokedastitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini pada bagian diagram *scatterplot* nampak bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu (Y).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Scatterplot
Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Adapun cara yang digunakan penulis untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin—Watson (DW test)*. Nilai *DW Test* dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut ini:

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.818	.804	1,27496	2,314

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Setelah diketahui nilai dari durbin-watson yang didapat dari hasil output spss versi 25, maka selanjutnya mencari tahu apakah terjadi autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi dengan membandingkan pada tabel durbin-watson sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

DW	DL	Du	4-DL	4-Du
2,314	1,284	1,567	2,716	2,433
KESIMPULAN	DW > Du DW < 4-Du		TIDAK TERJADI AUTOKORELASI	

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai DW adalah 2,314. Dengan nilai tersebut dapat dilihat bahwa DW berada diantara DU dan 4-DU. Jika melihat ke dalam kriteria pengambilan keputusan hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah tidak terjadi Autokorelasi.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Untuk melihat signifikansi dari pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada *output* regresi dibawah ini :

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.003	2.138		2.808	.009
	Kepemimpinan	.425	.130	.506	3.264	.003
	Lingkungan Kerja	.304	.109	.434	2.799	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas dapat dijelaskan koefisien-koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

$$B = 6,003$$

$$X_1 = 0,425$$

$$X_2 = 0,304$$

Sehingga persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 6,003 + 0,425 X_1 + 0,304 X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta $\beta_0 = 6,003$ artinya menunjukkan besarnya variabel Kinerja Karyawan yang tidak dipengaruhi oleh Kepemimpinan atau dapat diartikan pada saat nilai Kepemimpinan sama dengan nol (0) atau tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 6,003.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,425 artinya Kepemimpinan memiliki hubungan positif atau searah dengan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,304 artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif atau searah dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi Kepemimpinan pada level 0,003. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari. Artinya jika Kepemimpinan semakin baik maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari.

d) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan bagaimana variasi nilai variabel terkait dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.804	1.27496

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,904.

Adapun dari tabel diatas dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818 berarti besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan sebesar koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$) atau 81,8% dan sisanya 18,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order* 100%. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai *Beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.003	2.138		2.808	.009			
	Kepemimpinan	.425	.130	.506	3.264	.003	.875	.532	.268
	Lingkungan Kerja	.304	.109	.434	2.799	.009	.864	.474	.230

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan perhitungan memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan (X_1) : $0,506 \times 0,875 \times 100\% = 0,442$ atau 44,2%
- 2) Lingkungan Kerja (X_2) : $0,434 \times 0,864 \times 100\% = 0,375$ atau 37,5%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar dari variabel variabel Kepemimpinan (X_1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,2% sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%.

5. Pembahasan

a) Bagaimana Kepemimpinan pada CV. Padmadata Lestari

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan terdiri 8 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 110, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102– 125. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Pimpinan memiliki kemampuan berpikir kreatif” dengan nilai bobot aktual sebesar 98. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Pimpinan dapat membuat keputusan yang baik” dengan nilai bobot aktual 115.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah terkait “Pimpinan memiliki kemampuan berpikir kreatif” diperoleh nilai sebesar 98. Hal tersebut diduga disebabkan karena pemimpin di PT. Padmada Lestari lebih mengandalkan bawahannya untuk berpikir kreatif dalam mencapai target perusahaan kemudian pimpinan yang memutuskan ide kreatif apa yang akan dijalankan.

b) Bagaimana Lingkungan Kerja pada CV. Padmadata Lestari

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 10 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 107,5, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102 – 125. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Fasilitas kerja atau sarana yang diberikan perusahaan lengkap dan memadai mendukung pekerjaan karyawan” dan pernyataan “Tekanan dan perubahan pada lingkungan eksternal mempengaruhi kinerja saya” dengan nilai bobot aktual sebesar 99. Terdapat pernyataan dengan nilai tertinggi

yaitu pada pernyataan “Saya betah di lingkungan kerja saat ini karena adanya kekompakan antara anggota satu tim” dengan nilai bobot aktual sebesar 114.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah terkait “Fasilitas kerja atau sarana yang diberikan perusahaan lengkap dan memadai mendukung pekerjaan karyawan” dan pernyataan “Tekanan dan perubahan pada lingkungan eksternal mempengaruhi kinerja saya” dengan nilai bobot aktual sebesar 99. Hal tersebut terkait fasilitas yang tidak lengkap dan memadai diduga disebabkan karena perusahaan CV. Padmada Lestari adalah perusahaan yang baru berkembang sehingga belum cukup dana untuk memfasilitasi sarana yang mendukung pekerjaan karyawan. Dan terkait tekanan pada lingkungan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan karena tuntutan ekonomi baik pribadi maupun hal lainnya yang tidak tercukupi dari penghasilan yang diperoleh di CV. Padmadata, sehingga hal tersebut mengganggu konsentrasi dan mental karyawan dan menyebabkan kinerja tidak optimal.

c) Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan terdiri 8 pernyataan dengan nilai rata-rata bobot aktual sebesar 110,1, nilai tersebut termasuk kategori baik karena berada pada interval 102 – 125. Hasil diatas terdapat nilai bobot aktual terendah pada pernyataan “Saya berkompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaan saat ini” dengan nilai bobot aktual sebesar 98. Terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan teknik yang selaras dengan tugas yang diberikan” dan pernyataan “Saya bekerja untuk berkontribusi membantu perusahaan mencapai sasarannya” dengan nilai bobot aktual 115.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan berada pada kategori baik, namun masih terdapat aspek yang lemah terkait “Saya berkompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaan saat ini” diperoleh nilai sebesar 98. Hal tersebut diduga disebabkan karena karyawan di CV. Padmada Lestari memiliki banyak karyawan baru dan kurang berpengalaman pada tugas pekerjaannya sehingga karyawan merasa bahwa dirinya tidak berkompeten di posisi pekerjaannya sekarang.

d) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan pada level 0,003. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari. Artinya jika Kepemimpinan semakin baik maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari. Variabel Kepemimpinan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,2%.

Menurut Wibowo (2014) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu, pada hakikatnya karyawan tidak cukup hanya sekedar diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan dari pimpinan agar apa yang mereka kerjakan berjalan dengan baik

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayudi (2017), I Komang & Piartini (2018), dan Bahagia et al (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Dimana dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan seseorang maka semakin

meningkatkan kinerja karyawan.

e) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai signifikansi Lingkungan Kerja pada level 0,009. Sesuai dengan kriteria bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari. Artinya jika Lingkungan Kerja semakin baik maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari. Variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,5%.

Menurut Burhannudin et al (2019) dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu yang tidak efisien.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayudi (2017), Burhannudin et al (2019) dan Bahagia et al (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan seseorang maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

f) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari

Berdasarkan pengujian simultan pada tabel Annova dapat diambil kesimpulan bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari. Koefisien korelasi yang menunjang hubungan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,904 dengan hasil koefisien determinasi sebesar 81,8%.

Menurut Bahagia et al (2018) Lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan kepemimpinan yang berkarakter dan dapat mengayomi karyawan akan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayudi (2017), dan Bahagia et al (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. CV. Padmadata Lestari sebaiknya meninjau kembali Kepemimpinan mengenai kreativitas pada pimpinan CV. Padmadata agar dapat membantu bawahan atau tim kreatif dalam mencari ide kreatif atau dalam memecahkan masalah yang bisa diselesaikan dengan cara kreatif sehingga lebih efektif dan efisien.
2. CV. Padmadata Lestari disarankan memperhatikan Lingkungan Kerja agar menambah atau meningkatkan kualitas fasilitas kerja atau sarana yang diberikan

- perusahaan yang lengkap dan memadai agar mendukung pekerjaan karyawan.
3. CV. Padmadata Lestari diharapkan memperhatikan mengenai tekanan pada lingkungan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, tekanan tersebut seperti kebutuhan pribadi maupun hal lainnya, maka perusahaan harus dapat mengerti akan kondisi tersebut dengan kebijakan pekerjaan sesuai upah yang diberikan atau memberikan motivasi lain sehingga tekanan eksternal tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
 4. CV. Padmadata Lestari diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat kompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dengan cara memberikan arahan sebelum kerja atau dalam perekrutan karyawan baru memperhatikan latar belakang pendidikannya atau pengalamannya sesuai bidangnya.
 5. CV. Padmadata Lestari sebaiknya meningkatkan cara Kepemimpinan agar terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan pada masa yang akan datang dari berbagai sisi terkait kepemimpinan pada CV. Padmadata Lestari, karena terbukti dari hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
 6. CV. Padmadata Lestari sebaiknya meningkatkan kualitas pada Lingkungan Kerja sesuai yang diharapkan karyawan agar terjadinya peningkatan kinerja pada masa yang akan datang karena terbukti dari hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. CV. Padmadata Lestari sebaiknya meninjau kembali Kepemimpinan mengenai kreativitas pada pimpinan CV. Padmadata agar dapat membantu bawahan atau tim kreatif dalam mencari ide kreatif atau dalam memecahkan masalah yang bisa diselesaikan dengan cara kreatif sehingga lebih efektif dan efisien.
2. CV. Padmadata Lestari disarankan memperhatikan Lingkungan Kerja agar menambah atau meningkatkan kualitas fasilitas kerja atau sarana yang diberikan perusahaan yang lengkap dan memadai agar mendukung pekerjaan karyawan.
3. CV. Padmadata Lestari diharapkan memperhatikan mengenai tekanan pada lingkungan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, tekanan tersebut seperti kebutuhan pribadi maupun hal lainnya, maka perusahaan harus dapat mengerti akan kondisi tersebut dengan kebijakan pekerjaan sesuai upah yang diberikan atau memberikan motivasi lain sehingga tekanan eksternal tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. CV. Padmadata Lestari diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat kompeten dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dengan cara memberikan arahan sebelum kerja atau dalam perekrutan karyawan baru memperhatikan latar belakang pendidikannya atau pengalamannya sesuai bidangnya.
5. CV. Padmadata Lestari sebaiknya meningkatkan cara Kepemimpinan agar terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan pada masa yang akan datang dari berbagai sisi terkait kepemimpinan pada CV. Padmadata Lestari, karena terbukti dari hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari.
6. CV. Padmadata Lestari sebaiknya meningkatkan kualitas pada Lingkungan Kerja sesuai yang diharapkan karyawan agar terjadinya peningkatan kinerja pada masa

yang akan datang karena terbukti dari hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Padmadata Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gujarati. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdikarya.
- Mangkunegara, P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veitzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE-STMIK PASIM.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutikno, S. M. . (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Lombok: Holistika.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2014). *Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Trisnawati Sule, E., & Saefullah, K. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada

Media Group.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

Referensi Jurnal:

- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30588/425>
- Catio, M. (2020). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Suksesindo Pratama in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 243–252.
- Josiah, T. (2018). *The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency*. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 4(2).
- Kurniawan, G. D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(02), 203.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Paramansyah, A. (2020). *Manajemen Pendidikan Dalam Menghadapi Era Digital* (R. Hidayat & C. Rizky (ed.)). Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 20–27.
- Ramadhani, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*