

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN
YANG ADA DI KOTA RANTAU PERAPAT**

Kurnia Nur Hudzaifah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : kn0999122@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Beberapa Kinerja Karyawan dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa kuisioner dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian dan yang menjadi sampel penelitian adalah 30 karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 1,65 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,150 > 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 3,36 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,002 > 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 4,63 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,000 > 0,05. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = -1,372 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,177 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan restoran yang ada di Kota Rantau.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi, Kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence leadership style, work environment, work motivation and job satisfaction have on some employee performance and the population of this study are restaurant employees in the city of Rantau Perapat. The data collection technique used in this study used an instrument in the form of a questionnaire with a series of statements distributed to research respondents and the research sample was 30 restaurant employees in Rantau Perapat City. From the results of this study stated that Leadership Style has a positive but not significant effect on employee performance, this is shown by the results of t count = 1.65 < t table 2.01 and sig value = 0.150 > 0.05. Work environment has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the results of t count = 3.36 > t table 2.01 and sig value = 0.002 > 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is shown by the results of t count = 4.63 > t table 2.01 and sig value = 0.000 > 0.05. Job satisfaction has no effect and is not significant on employee performance, this is shown by the results of t count = -1.372 < t table 2.01 and sig value = 0.177 > 0.05. It can be concluded that the variables of leadership style, work environment and work motivation affect the performance of restaurant employees in the City of Rantau Perapat, while job satisfaction has no effect on the performance of restaurant employees in the City of Rantau.

Keyword: Leadership, Environment, Motivation, Job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan suatu perusahaan selain harus memperhatikan faktor eksternal, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor internal dari perusahaan itu sendiri sehingga perusahaan dapat berkembang dan sesuai tujuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang dalam jangka panjang seperti yang telah direncanakan sejak mendirikan perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan penulis bertempat beberapa restoran di daerah Labuhanbatu yaitu tepatnya di Kota Rantau Perapat. Adapun data yang diteliti selama penelitian tersebut yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan-karyawan tetap sebanyak 30 orang yang memang bekerja di beberapa restoran yang ada di Kota Rantau Perapat.

Kinerja karyawan sangat memainkan peranan penting dan sebagai penentu bagi keberhasilan dan perkembangan sebuah perusahaan. salah satu dari penentu kinerja pegawai adalah faktor biografi pegawai yang faktor yang melekat pada setiap individu pegawai. Kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang ingin atau telah dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja^[1]. Maka dari itu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel X penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat. Kepemimpinan memiliki peranan yang signifikan terhadap kinerja keanggotaan di suatu organisasi atau perusahaan tertentu, Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar^[2]. Lingkungan kerja perusahaan juga dapat menjadi faktor internal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan semakin nyaman lingkungan kerja yang didapat maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut^[3]. Motivasi pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan pegawai akan termotivasi dan merasa puas apabila kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi, semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, maka seorang pegawai akan semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu^[4]. Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerjanya sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya, kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negative^[5].

Batasan perumusan masalah dari penelitian ini yaitu itu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan restoran yang ada di Kota Rantau

Perapat. Sedangkan tujuan Penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap beberapa kinerja karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. pteori dari Hersey dan Blanchard. Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2007 : 63) mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional berdasarkan pada saling berhubungannya antara jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu^[6].

Lingkungan Kerja

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia^[7].

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal^[8].

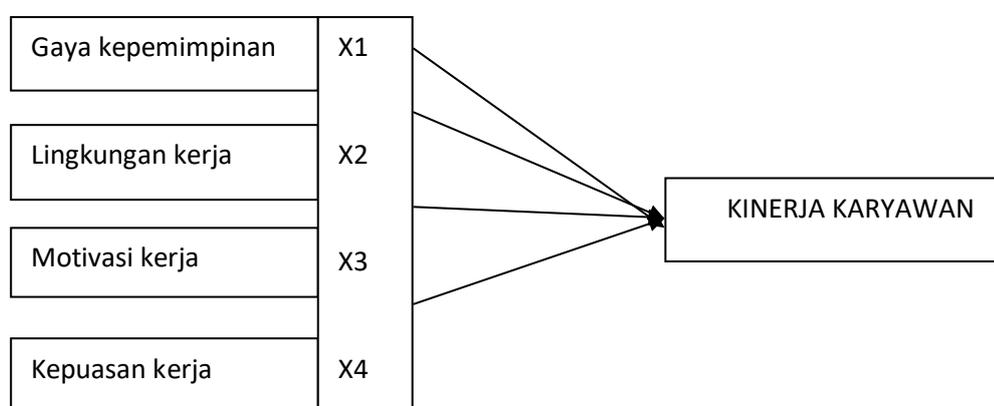
Kepuasan Kerja

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Perasaan (afektif) positif menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama. Kognitif (sensation, perception, conception) sebagaimana (Locke, 1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (sensation), apa yang dipersepsikan (perception) dan apa yang dipikirkan (conception)^[9]

Kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya^[10]

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerjasama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau performace adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oganisasi bersangkutan.



Pengembangan Hipotesis penelitian

Permasalahan dalam peneltian ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yang terdiri dari Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja, kepuasan kerja dan yang menjadi objek penelitian adalah beberapa karyawan yang bekerja di restaurant yang ada di Kota Rantau Perapat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

HIPOTESIS

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung agar pengelolaan dan pengembangan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan, visii dan misi dari organisasi atau perusahaan tersebut, jika seorang pemimpin mampu menjalankan tugasnya dengan baik maka tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi orang lain atau karyawan di perusahaan untuk bekerja dengan baik.

Robbins (2007, h.432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan^[11]. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meingkatkan kinerja karyawan.

H1 : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari^[12]. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap emosi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan hal tersebut pun tentu dapat berdampak baik bagi perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan suatu hal dengan baik atau kata lain agar seseorang lebih giat dan antusias dalam mengerjakan suatu hal yang memang sudah menjadi kewajiban mereka. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004)^[13]. Jika seorang karyawan selalu termotivasi dalam bekerja maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja seorang karyawan adalah ungkapan yang dapat dirasakan seorang karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrepancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan (Locke, 1969)^[14]. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang bekerja di restoran yang ada di Kota Rantau Perapat yaitu totalnya berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa kuisisioner dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu model pertanyaan yang sudah memiliki jawaban dan responden memilih dari alternatif dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel berikut : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Jadi, sampel yang digunakan adalah beberapa karyawan yang bekerja di restoran yang ada di Kota Rantau Perapat sebanyak 30 responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak. Dalam hal ini responden adalah

beberapa karyawan yang bekerja di restoran yang ada di Kota Rantau Perapat. Adapun ketentuan pengambilan sampel harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Responden Berusia > Dari 18 Tahun
2. beberapa karyawan yang bekerja di restoran yang ada di Kota Rantau Perapat
3. Sudah Bekerja Lebih Dari 1 Tahun

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas HasilKuesioner

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai signifikan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,634	0,361	0,000
	X1.2	0,471	0,361	0,020
	X1.3	0,607	0,361	0,000
	X1.4	0,606	0,361	0,000
	X1.5	0,771	0,361	0,000
Lingkungan Kerja	X2.1	0,683	0,361	0,000
	X2.2	0,662	0,361	0,000
	X2.3	0,760	0,361	0,000
	X2.4	0,668	0,361	0,000
	X2.5	0,454	0,361	0,040
Motivasi Kerja	X3.1	0,762	0,361	0,000
	X3.2	0,686	0,361	0,000
	X3.3	0,765	0,361	0,000
	X3.4	0,755	0,361	0,000
	X3.5	0,567	0,361	0,000
Kepuasan Kerja	X4.1	0,483	0,361	0,015
	X4.2	0,668	0,361	0,000
	X4.3	0,797	0,361	0,000
	X4.4	0,680	0,361	0,000
	X4.5	0,534	0,361	0,000
Kinerja Pegawai	Y.1	0,640	0,361	0,000
	Y.2	0,568	0,361	0,000
	Y.3	0,817	0,361	0,000
	Y.4	0,756	0,361	0,000
	Y.5	0,465	0,361	0,055

Sumber : Data OlahSpss 24

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variable menghasilkan hasil signifikan r hitung yang lebih besardari r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan tersebut yang mengukur semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,566
Lingkungan Kerja (X2)	0,609
Motivasi Kerja (X3)	0,593
Kepuasan Kerja (X4)	0,638
Kinerja Pegawai (Y)	0,621

Sumber : Data Olah Spss 24

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa setiap variable penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai mempunyai laicronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua varibelnya reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.054	3.434		.307	.760		
X1	.179	.108	.169	1.654	.105	.929	1.077
X2	.370	.110	.365	3.364	.002	.822	1.217
X3	.530	.114	.487	4.635	.000	.878	1.139
X4	-.134	.098	-.136	-1.372	.177	.981	1.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 24

Dari hasil table diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah :

$$Y = 1.054 + 0,179 (X1) + 0,370 (X2) + 0,530 (X3) - 0,134 (X4)$$

1. Nilai Konstan 1.054 merupakan variabel positif yang dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Kampung Rakyat.
2. Nilai 0,179 (Gaya Kepemimpinan X1) merupakan variabel positif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.
3. Nilai 0,370 (Lingkungan Kerja X2) merupakan variabel positif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

4. Nilai 0,530 (Motivasi Kerja X3) merupakan variable positif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.
5. Nilai -0,134 (Kepuasan Kerja X4) merupakan variable negatif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7

Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	1.054	3.434		.307	.760
	X1	.179	.108	.169	1.654	.105
	X2	.370	.110	.365	3.364	.002
	X3	.530	.114	.487	4.635	.000
	X4	-.134	.098	-.136	-1.372	.177

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelitian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel X1 diperoleh t hitung 1,65 < dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,150. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
2. Untuk variabel X2 diperoleh t hitung 3,36 > dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Untuk variabel X3 diperoleh t hitung 4,63 > dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Untuk variabel X4 diperoleh t hitung -1,372 < dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,177. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel keempat ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.978	4	64.995	14.562	.000 ^b
	Residual	200.842	45	4.463		
	Total	460.820	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Sumber : Olah Data SPSS 24

F hitung < F tabel (Berpengaruh)

14,562 < 2,58

Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,000 > 0,05, menunjukkan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pembahasan

Ada empat variabel untuk menentukan kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat. , yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat. Hal ini dapat dilihat dari F hitung = 14,562 > F tabel = 2,58.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, bisa diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 1,65 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,150 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 3,36 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,002 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 4,63 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,000 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = -1,372 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,177 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

Kepuasan Kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Di Kota Rantau Perapat.

KESIMPULAN

Pada penelitian diatas, Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor camat kecamatan kampung rakyat yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa kuisisioner dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu model pertanyaan yang sudah memiliki jawaban dan responden memilih dari alternatif dengan pendapat atau pilihannya. menggunakan instrumen yang berupa kuisisioner dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu model pertanyaan yang sudah memiliki jawaban dan responden memilih dari alternatif dengan pendapat atau pilihannya

Semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variable menghasilkan hasil signifikan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan tersebut yang mengukur semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat diketahui bahwa setiap variable penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai mempunyai laicronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua variabelnya reliabel.

Pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, pada variabel kepuasan kerja ternyata menyatakan bahwa variabel ini tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = $-1,372 < t$ tabel 2,01 dan nilai sig = $0,177 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- [2] Dale, Robert. D. 1992. "Pelayan Sebagai Pemimpin". Gandum Mas. Malang.
- [3] Budi W, Soetjipto. 2008. "Budaya Organisasi dan Perubahan". Jakarta: Alex Media Komputindo
- [4] Rivai, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- [5] Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). "Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas". Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Hersey dan Blanchard. 2004. "Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources". New Jersey: Prentice Hall
- [7] Lewa, S. 2005. "Perilaku dan Budaya Organisasi". Bandung: PT. RefikaAditama
- [8] Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [9] Locke, E. A. (1969). "What is Job Satisfaction? Organizational Behavior And Human Performance", 336, 309-336.

- [10] Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [11] Robbins, Stephen. (2007) “Manajemen. Edisi kedelapan / jilid 2”. Jakarta, PT. Grafindo.
- [12] Sondang P, Siagian. 2014. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Bumi Aksara
- [13] Masrukhin dan Waridin. 2004. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- [14] Locke, E. A. (1969). “What is Job Satisfaction? Organizational Behavior And Human Performance”, 336, 309–336.