

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU LINGKUNGAN KERJA  
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA (USAHA CAHAYA CATERING “PAK.SALEH”)**

***THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS OF THE  
WORKING ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE ON  
PERFORMANCE EMPLOYEE AT (BUSINESS CAHAYA CATERING  
"PAK.SALEH")***

**Faizatul Halimy<sup>1</sup>, Dr. Toni Herlambang, MM<sup>2</sup>, Tatit Diansari R P, SE., MM<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [faizatulhalimy6@gmail.com](mailto:faizatulhalimy6@gmail.com) , [toniherlambang@unmuhjember.ac.id](mailto:toniherlambang@unmuhjember.ac.id) ,  
[tatit.diansari@unmuhjember.ac.id](mailto:tatit.diansari@unmuhjember.ac.id)

**Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis apakah ada pengaruh karakteristik individu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh). Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis statistik. Metode pengumpulan datanya adalah kuesioner. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik individu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil dari uji F dengan nilai 144,364 menunjukkan variabel yang terdiri dari karakteristik individu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dapat dipakai untuk mengestimasi kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh. Hasil uji signifikan t (Uji t) menyatakan bahwa variabel karakteristik individu (X1) lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,941 memiliki makna bahwa variabel karakteristik individu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh. *Adjusted R Square* sebesar 0,879 berarti 87,9% peningkatan kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 12,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian lain.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

The purpose of research is to analyze the influence of individual characteristics of the work environment and leadership style on performance employee at (Business Cahaya Catering Pak.Saleh). The analysis method used is descriptive analysis method and statistical analysis method. Method of data collection was a questionnaire. The formulation of the problem in this research is to determine and analyze the effect of individual characteristics of the work environment and leadership style on performance employee at (Business Cahaya Catering Pak.Saleh). The study shows that the results of the F with of 144.364 indicate that the variables is comprised of individual characteristics of the work environment and leadership style can be used to estimate the performance of employees at Business Cahaya Catering Pak.Saleh's. Significant test result (t test) states that the individual characteristics variable (X1) work environment (X2) and leadership style (X3) significant positive effect partially on performance employee at the Business Cahaya Catering Pak.Saleh. Result determination coefficient ( $R^2$ ) is .941 have the meaning that the individual characteristics of the work environment and leadership style have a close relationship with performance employee at Business Cahaya Catering Pak.Saleh's. *Adjusted R Square* of 0.879 means a 87.9% increase in performance employee at Business Cahaya Catering Pak. Saleh can be explained by the individual characteristics of the work environment and leadership style, while the remaining 12.1% can be explained by other variables not examined in this research.

**Keywords:** Individual Characteristics, Work Environment, Leadership Style and Performance Employee

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran dari sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan (*goal*) atau usaha karyawan dan masyarakat akan menjadi maksimal. Tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan usaha tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan usaha. Suatu usaha dapat berkembang dengan baik, apabila terdapat sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bertingkah laku baik (Astri Nadira dan Chairul Saleh, 2015)..

Memahami mengenai karakteristik individu masih sering diabaikan oleh perusahaan. Karakteristik pada setiap individu sangatlah berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memahami perilaku individu. Menurut Chairul Saleh (2016), Dasar perbedaan individu dalam organisasi adalah keragaman demografi yang membagi anggota atas karakteristik gender,

usia, etnis, dan ras serta karakteristik lainnya. Perbedaan karakter yang terdapat pada setiap individu harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar tujuan antara individu dengan pelaksana dan perusahaan bisa selaras. Banyak perusahaan yang karyawannya masih belum memenuhi kualifikasi dengan karakter-karakter yang sudah terpenuhi. Pada kenyataannya sering dijumpai tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang (Yuwono, 2014).

Kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual, karena pada dasarnya kemampuan kerja pada setiap orang itu mempunyai karakter yang berbeda-beda. Menurut Agus Priyono (2016), Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perbedaan tersebut bisa karena latar belakang pendidikan bahkan sampai pengalaman kerja. Dari perbedaan karakter setiap kemampuan pekerja tersebut seseorang yang bisa disebut pemimpin seharusnya bisa memotivasi pekerja agar bisa sepaham dengan tujuan dari

perusahaan tersebut, agar antara pelaksana pada perusahaan atau pekerja dengan tujuan perusahaan bisa selaras. Kinerja karyawan sangat berpengaruh oleh beberapa hal seperti, gaya kepemimpinan, dari karakteristik individu masing-masing pekerja dan dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja, yaitu Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sudah melekat dengan karyawan tidak dapat dipisahkan untuk tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Menurut (Agus Priyono, 2016), Lingkungan kerja fisik merupakan segala suatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan, musik, tata ruang dan kebutuhan yang standarnya sudah terpenuhi kebutuhannya, atau yang layak untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah suasana hubungan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dan begitu pun juga sebaliknya. Apabila ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih dan berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tanjung, 2016).

Selain lingkungan kerja gaya kepemimpinan suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya juga berpengaruh yang berbeda dalam menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan perusahaan yang dipimpin dalam situasi yang dinamis, dari sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai. Karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terus bertahan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja, sehingga

dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas penerapan yang sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suwatno dan Priansa, 2011).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

“ Manajemen daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan) (Nawawi, 2011). Sedangkan (S.P. Siagian, 2011) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan fungsi-fungsi dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana, dan pengendalian.

### 2.2 Landasan Teori

Wirausahawan (*entrepreneur*) secara sederhana orang yang mendirikan, mengelola, mengembangkan dan melembagakan perusahaan miliknya atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan yang tepat dan mengambil keuntungan dalam rangka meraih sukses. Seorang wirausahawan sebagai innovator atau sebagai individu yang mempunyai naluri untuk melihat peluang-peluang yang mempunyai semangat, kemampuan dan pikiran untuk menaklukkan cara berpikir lambat dan malas (Alma, 2011).

Kewirausahawan merupakan ilmu, seni maupun perilaku, sifat, ciri, dan watak seseorang yang mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia nyata secara kreatif. Berpikir sesuatu yang baru (*kreatifitas*) dan bertindak melakukan sesuatu yang baru

(*keinovasian*) guna menciptakan nilai tambah agar mampu bersaing dengan tujuan menciptakan kemakmuran individu dan masyarakat. Karya dari wirausaha dibangun berkelanjutan, dilembagakan agar kelak berjalan dengan efektif ditangan orang lain (Nurbaya dan Moerdiyanto, 2012).

### 2.3 Karakteristik Individu.

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Dwi Wahyu, 2018). Karakteristik individu meliputi minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja (Moses dkk, 2014). Menurut (Robbin, 2008) dalam (Hj. Nurul Wahyuni, 2018), Indikator karakteristik individu meliputi sebagai berikut :

#### a. Kemampuan

Menurut (Hj. Nurul Wahyuni, 2018) ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu :

- a. Budi Pekerti.
- b. Kemampuan Fisik.

#### b. Sikap

Menurut (Robbins, 2008) dalam (Moses dkk, 2014), sikap atau attitude adalah pertanyaan yang evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang tentang sesuatu. Ada 3 (tiga) komponen utama dari sikap, yaitu sebagai berikut ini :

- a. Komponen Kognitif.
- b. Komponen Afektif.
- c. Komponen Perilaku.

### 2.4 Lingkungan Kerja.

Menurut (Kasmir, 2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja sesama rekan

kerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. .

Menurut (Sedarmayanti, 2009) dalam (Zamhari, 2018), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

### 2.5 Gaya Kepemimpinan

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang kinerjanya yang baik juga, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur dan ketentuannya. Maka semua itu tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau yang disebut dengan *Style Leadership* yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Menurut (Kasmir, 2016), menyatakan gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin untuk menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan yang akan diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan. Menurut (Shimko, 2012), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Menurut (Kartono, 2013) ada 4 sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut ini :

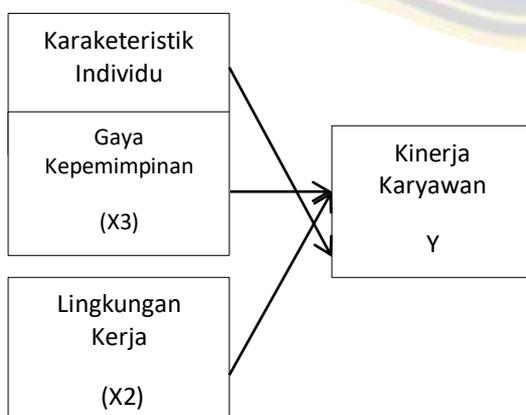
1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosisal.
3. Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi.
4. Sikap-sikap Hubungan Kemanusiaan.

## 2.6 Kinerja Karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau buruknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas karyawan dari perusahaan itu sendiri. Menurut (Davis, 2005) dalam (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis.
- b. Faktor motivasi yang berkaitan dengan situasi kerja.

## 2.7 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.7 Konseptual Sumber : Chairul Saleh (2016) diolah.**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseprtual yang dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh)?

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh )?

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh)?

H4 : Karakteristik individu, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh)?

## 3. METODE PENELITIAN.

Metode penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian eksplanasi asosiatif. Eksplanasi Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011:11).

### 3.1. Populasi dan Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel, karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Jumlah karyawan Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh sebanyak 148 orang. Tetapi penulis mengambil sampel dengan jumlah karyawannya yaitu 148 karyawan. Maka penulis menggunakan rumus Slovin, agar penelitian dapat lebih mudah dan lebih jelas. Rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78), yaitu sebagai berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = sampel

N = populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan 10%

maka, Maka :

$$n = \frac{148}{1+148(10\%)^2}$$

$$n = \frac{148}{1+148(0,01)}$$

$$n = \frac{148}{2,48}$$

$$n = 59,6$$

berdasarkan perhitungan sampel diatas didapatkan hasil sampel sebanyak 59,6 yang kemudian peneliti dibulatkan menjadi 60 responden.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 20 for Windows. Menurut Hasan (2010) menyatakan bahwa secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

B<sub>1</sub>X<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel bebas X<sub>1</sub>.....X<sub>4</sub>

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Gaya Kepemimpinan

e = Kesalahan Pengganggu

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan regresi linier berganda yang

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). berikut hasil analisis regresi linier berganda atas variabel-variabel penelitian.

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 11,790 + 1,398 X_1 + 1,886 X_2 + 1,401 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Gaya Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,790	8,541		1,380	,173
X1	1,398	,291	,402	4,797	,000
X2	1,886	,371	,416	5,079	,000
X3	1,401	,334	,235	4,191	,000

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 11,790 menunjukkan besaran kinerja karyawan 11,790 satuan pada Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan sama dengan nol
- $\beta_1 = 1,398$  artinya meningkatkan Karakteristik Individu per 1,398 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Karakteristik Individu akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan konstan
- $\beta_2 = 1,886$  artinya meningkatkan Lingkungan Kerja per 1,886 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Karakteristik Individu, dan Gaya Kepemimpinan sama dengan nol.

Hal ini juga mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi Karakteristik Individu, dan Gaya Kepemimpinan konstan.

- d.  $\beta_3 = 1,401$  artinya meningkatnya Gaya Kepemimpinan per 1,401 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja.

#### 4.1 Uji F

##### Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	5329,469	3	1776,490	144,364	,000 <sup>b</sup>
Residual	689,115	56	12,306		
Total	6018,583	59			

Sumber: Data Primer yang Diolah 2020.

Dari uji ANOVA (Analysis of Variance) atau uji F didapat F hitung sebesar 144,364 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan F hitung lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yakni 3,28, dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $144,364 > 3,28$ ). Berdasarkan kriteria pengujian jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ). Menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (karakteristik individu dan lingkungan kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh hasil regresi antara karakteristik individu,

lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### 4.2 Uji T

##### Hasil Uji T

Variabel	Nilai T	Nilai SIG	Keterangan
X1	4,797	0,000	Signifikan
X2	5,079	0,000	Signifikan
X3	4,191	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah 2020.

Berdasarkan tabel ini dapat dilihat bahwa:

- Variabel Karakteristik Individu (X1)  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel adalah 4,797 dan nilai  $t_{tabel}$  1.670 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,797 > 1.670$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh.
- Variabel Lingkungan Kerja (X2)  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel adalah 5,079 dan nilai  $t_{tabel}$  1.670 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,079 > 1.670$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)  
Nilai  $t_{hitung}$  variabel adalah 4,191 dan nilai  $t_{tabel}$  1.670 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,191 > 1.670$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,005$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Usaha Cahaya Catering Pak.Saleh.

#### 4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1.	<i>R</i>	0,941
2.	<i>R Square</i>	0,886
3.	<i>Adjusted R Square</i>	0,879

Sumber: Data Primer yang Diolah 2020.

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel ini dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,879. Hal ini berarti 87,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 0,121 atau 12,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Hasil pengujian secara serentak bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) bahwa hubungan antara karakteristik individu, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan sebesar 94,1% yang artinya mempunyai hubungan cukup erat. Dan didapat juga *adjusted R Square* sebesar 0,879, yang berarti 87,9% tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan yang diuraikan maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penelitian ini yaitu:

Penelitian yang dilakukan harus memiliki waktu yang cukup dan tidak tergesa-gesa untuk memperoleh hasil yang maksimal, selain itu sebelum menentynkan varaiebl yang akan digunakan hendaknya

untuk terjun ke objek terlebih dahulu, agar variabel yang digunakan sesuai dengan keadaan yang harus terjadi pada objek penelitian.

Pemilik usaha perlu memperhatikan apa penyebab kurangnya karakteristik individu karyawan apakah karena pengaruh lingkungan yang kurang baik, atau karena pimpinan kurang mengarahkan pekerjaan yang sesuai pada keahliannya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha secara keseluruhan untuk kedepannya nanti

## DAFTAR PUSTAKA

Andri Saputra, dkk (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kraywan Badan Pusat Statistik (BPS) kota Padang. *Journal Of economic and Economic Education*.

Ari Cahyo Suminar, dkk (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.

Bobbie Windura, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan (Sudi Pada SKPD Kota Dumai). Riau : Fakultas Ekonomi Riau, Pekanbaru, Indonesia.

Elizar dan Hasrudy Tanjung, (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

Hasibun dan Malayu, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke*

- sembilan belas*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Indri Tri Suyanti dan Agus Priyono, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). *Journal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*.
- Kamir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Cetakan ke-1, Penerbit Rajagrafindo persada.
- Mad Damuri dan Edy Suwasono, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Mahardhika Rangga, Hamid Djahur, dan Ruhana, (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Malang : Jurnal Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya*.
- Mahardhika, Endang S.A, dan Moh. Soe'oed, (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas Bandung Remaja Rosdakarya.
- Monica Meslin Simanjuntak dan Hazriyanto, (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Buana Batam. *Jurnal System Khazanah Ilmu Berazam*.
- Parjono, (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Jurnal Sosiokotekno*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Pandaran Semarang.
- Putri dan Nidyalista Adiyati, (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Disperindag Prov. Jateng (Bidang Agro, Kimia dan Hasil Hutan (LAKHH)*. Semarang : Universitas Katolik Soegijapranata.
- Riefka Ghezanda, Bambang Swasto Sunuharyo dan Heru Susilo, (2012). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Ekonomi.
- Rita N Taroreh, dkk (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Sugijanto. H, (2011). *Pengaruh Antar Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada SMA Swasta di Surabaya*. Skripsi. Surabaya: FE UKWMS.
- Sukamdani Sahid Gitosardjono, (2013). *Wirausaha Berbasis Islam & Kebudayaan*. Jakarta : Pustaka Bisnis Indonesia.

Yulniwarti Shimko, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, pascasarjana Magister Manajemen Ibnu Asmi.

