



## Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Apung Buana Badas

Alivia Chairani<sup>1</sup> Ahmad Jauhari<sup>2</sup> Nur Hidayati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Korespondensi Penulis : [aliviachairani@gmail.com](mailto:aliviachairani@gmail.com)

**Abstraction** This research aims to determine the influence of the variables authoritarian leadership (X1), motivation (X2) and physical work environment (X3) on employee performance (Y) at the Buana Badas Floating Restaurant. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 39 respondents at the Buana Badas Floating Restaurant. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation  $Y = 10.762 + 0.0.277X_1 + 0.392X_2 + 0.652X_3$  and the t test results of the authoritarian leadership variable had a partially significant effect on employee performance with a sig result of  $0.015 < 0.05$ . Motivation has a partially significant effect on employee performance with a sig result of  $0.012 < 0.05$ . The physical work environment has a partially significant effect on employee performance with a sig result of  $0.000 < 0.05$ . The F test results obtained Fcount results with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . From the results of the analysis it can be concluded that authoritarian leadership, motivation and the physical work environment simultaneously and significantly influence the performance of Buana Badas Floating Restaurant employees.

**Keywords:** Authoritarian Leadership, Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>) motivasi (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Makan Apung Buana Badas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 39 responden pada Rumah Makan Apung Buana Badas. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,762 + 0,0,277X_1 + 0,392X_2 + 0,652X_3$  dan hasil Uji t variabel kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0,015 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0,012 < 0,05$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F diperoleh hasil  $F_{hitung}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Apung Buana Badas.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Otoriter, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan dalam dunia bisnis memang sangatlah ketat dan juga sengit, banyak perusahaan yang sudah mempersiapkan diri untuk mengembangkan berbagai keahlian dan juga inovasi, mengembangkan berbagai hal agar mengikuti perkembangan zaman dan mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang maka diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang baik tergantung dengan manajemen yang baik. Pengelolaan manajemen

yang baik merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali pada sebuah restoran atau rumah makan. Rumah makan dipimpin langsung owner atau pemilik restaurant itu sendiri. owner perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang owner hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja karyawan yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini owner dan seluruh pegawai di bawahnya. Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Pada dasarnya suatu usaha bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu tidaklah mudah karena terdapat beberapa hambatan yang harus dihadapi, yang bisa mempengaruhi dan mengakibatkan kurang maksimalnya produktivitas kerja karyawan, hambatan tersebut bisa muncul dari faktor perusahaan maupun dari diri karyawan sendiri. Hambatan yang muncul dari suatu perusahaan ini adalah faktor kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan dapat membangun citra sebuah perusahaan dan memotivasi karyawan agar memiliki kinerja yang baik, Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam (Wijono, 2018:2) Kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, para pengikut, situasi. Sedangkan dari karyawan sendiri masih rendahnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tidak hanya kepemimpinan saja, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut (Sedarmayanti, 2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja ataupun pendorong semangat kerja.

Sebuah rumah makan sebagai suatu tempat usaha memerlukan personil atau karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, baik pemilik usaha maupun karyawan rumah makan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam

melakukan pekerjaannya. Sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Pemilik usaha merupakan faktor yang dominan dalam sebuah usaha karena berfungsi sebagai manajer dan juga supervisor yang dituntut mampu memberikan motivasi dan arah kepada karyawan sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada ditempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri. Lingkungan kerja mencakup antara hubungan kerja karyawan dengan sesama karyawan, hubungan kerja karyawan dengan atasan, yang disebut dengan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan, lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan bekerja, adanya fasilitas yang baik dari perusahaan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, dalam hal ini fasilitas yang diberikan adalah adanya ventilasi yang berfungsi sebagai sirkulasi udara, sehingga karyawan dapat menghirup udara alami sehingga memberikan sensasi yang menyegarkan meskipun sedang berada dalam kondisi ruangan yang panas, lingkungan kerja yang baik tidak lepas dari hubungan kerja yang baik, antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Rumah Makan Apung Artha Buana adalah rumah makan yang unggul produk setempat seperti ikan nila khas dusun Surowono. Rumah Makan Apung Artha Buana bersaing dengan bisnis lainnya di wilayah kecamatan Badas Kabupaten Kediri dengan bisnis andalannya yaitu aneka macam makanan tradisional dan minuman tradisional.

Berdasarkan hasil observasi peneliti telah menemukan fenomena yang muncul adalah pergantian kepemimpinan dan bergantinya sistem kepemimpinan yang membuat karyawan kesulitan dalam melakukan komunikasi dengan pemimpin yang searang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga pemimpin yang tidak memberikan kesempatan karyawan dalam memberikan pendapatnya sehingga semua keputusan hanya ditentukan oleh seorang pemimpin.

Tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan saja namun seorang karyawan akan melakukan pekerjaan dengan optimal jika mempunyai motivasi penuh dalam bekerja, namun dalam Rumah Makan Apung Artha Buana didapati banyak karyawan yang kinerjanya menurun akibat kurangnya motivasi, kurang adanya dorongan dari atasan maupun rekan kerja sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Artha Buana Apung”**

## **2. LANDASAN TEORI Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi, 2018:57) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2016:112) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Kepemimpinan**

Menurut (Fahmi, 2016:122), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Menurut (Sutrisno, 2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

### **Motivasi**

Menurut (Ferdinatus, 2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Sedangkan menurut (Sardiman, 2016:73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Amirrullah, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.

Menurut (Danang, 2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini untuk menjaga konsistensi penelitian agar tidak menyimpang dari topik yang dibahas diperlukan Batasan lingkup penelitian agar pembahasan tidak meluas dan lebih terfokus lagi, adapun ruang penelitian ini dibatasi hanya masalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Apung Artha Buana.

#### **Lokasi penelitian**

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Apung Artha Buana yang beralamat di Jl. Melati No.14, Krecek, Kec. Badas, Kabupaten Kediri, Lokasi ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Apung Artha Buana.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi menurut (Sugiyono, 2018:117) adalah wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu 39 karyawan Rumah Makan Artha Buana.

##### **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 39 karyawan Rumah Artha Buana.

##### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan cara untuk pengumpulan data antara lain:

- 1) Observasi

Menurut (Widoyoko, 2014:46) “observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”.

- 2) Wawancara

Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab adapun interview yang diperoleh peneliti dalam hal ini mengenai keputusan pembelian konsumen di perusahaan.

### 3) Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2018:329) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan dokumen pada lokasi penelitian. Yang menjadi dokumen dalam penelitian ini adalah data mengenai latar belakang perusahaan, dan data jumlah karyawan

### 4) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2016:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Hair, et al. (2014:9) berpendapat ketika skala likert bersifat symetric (memiliki tengah) dan equidistance (jarak antara nilai tengah sama) maka skala likert tersebut dapat disamakan dengan pengukuran pada tingkat interval. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat dinyatakan kuesioner dalam penelitian ini berskala interval. Selanjtnya jawaban skor terendah diberi nilai 1 dan jawaban skor tertinggi diberi nilai 5.

## **Teknik Analisis**

### **Uji Validitas**

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuisisioner) dapat mengukur informasi yang diperlukan sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2018:124). Adapun Kriteria uji validitas sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi  $r > 0,05$  maka dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai korelasi  $r < 0,05$ , maka dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilititas yaitu untuk mengetahui kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi data, secara garis besar uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kriteria penilaian ini menggunakan metode yang digunakan adalah Cronbach Alpha atau koefisien alpha (Ghozali, 2016:43). Jika koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha  $\leq 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan tidak anda.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2012:160) Penelitian ini dengan melihat pada

grafik distribusi normal serta dengan melakukan pengujian *kolmogorov smirnov test* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Angka signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Angka signifikan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

### **Uji Multikolinearitas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance  $<$  dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF  $>$  dari 10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas, dan sebaliknya apabila nilai tolerance  $>$  0,1 atau sama dengan nilai VIF  $<$  dari 10, maka model regresi bebas dari multikolonieritas (Ghozali, 2012:167).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Fungsi dari uji heteroskedastisitas ini yaitu untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan atau tidak. (Ghozali, 2018), model regresi dinyatakan baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat berbagai macam cara untuk mengetahui terjadi maupun tidak terjadi heteroskedastisitas, salah satunya menggunakan uji glejser.

Menurut Gujarati dalam (Ghozali, 2018), Uji glejser mengges nilai absolut residual terhadap variabel independent. Ketika probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam model regresi tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas pengaruh antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi

$b_2$  =Koefisien Regresi

$X_1$  = Variabel Bebas(Kepemimpinan)

$X_2$  = Variabel Bebas (Motivasi)

$X_3$  = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja Fisik)

$e$  = Standart error

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Parsial (Uji t)**

(Sugiyono, 2018) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

#### **Uji Simultan (Uji F)**

(Sugiyono, 2018) Uji F digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dalam sebuah analisis atau untuk melihat signifikansi variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan F hitung dibawah signifikansi 0,05 maka secara simultan semua variabel bebas mampu mempengaruhi variabel dependen.

#### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Sugiyono, 2018:261) analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan oleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang berarti variabel mana yang berpengaruh dominan. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R square, adapun kriteria pengujian analisis koefisien determinasi berganda yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai R square diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik
2. Jika nilai R square dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurang baik.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Sig (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,013	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,013	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid
X1.9	0,000	0,05	Valid
X1.10	0,000	0,05	Valid
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,001	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,001	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,001	0,05	Valid
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,006	0,05	Valid
Y1	0,000	0,05	Valid
Y2	0,000	0,05	Valid
Y3	0,001	0,05	Valid
Y4	0,004	0,05	Valid
Y5	0,022	0,05	Valid
Y6	0,008	0,05	Valid
Y7	0,000	0,05	Valid

Y8	0,003	0,05	Valid
Y9	0,039	0,05	Valid
Y10	0,000	0,05	Valid
Y11	0,000	0,05	Valid
Y12	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1 hasil uji validitas variabel kepemimpinan otoriter (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3) kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dikatakan variabel tersebut reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter (X1)	0,751	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,737	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,743	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa hasil nilai *crobach's alpha* variabel kepemimpinan otoriter (X<sub>1</sub>), motivasi (x<sub>2</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>) dan loyalitas kinerja karyawan (Y) > 0,70 sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Kolmogorov-SmirnovTest**

Variabel	<i>Asym.Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,200	Normal

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 3 hasil uji normalitas variabel kepemimpinan otoriter (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3) memperoleh hasil sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut

**Tabel 4.**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter (X1)	0,147	6,792	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,123	8,119	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,175	5,720	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kepemimpinan otoriter (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas pada tabel 5 :

**Tabel 5**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kepemimpinan otoriter	0,059	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi	0,135		Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan kerja fisik	0,686		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) sebesar 0,059 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,135 dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,686. Nilai keiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ), terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	$t_{hitung}$	Sig-t	Keterangan
Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ )	0,277	2,560	0,015	Ha1 diterima
Motivasi ( $X_2$ )	0,392	2,659	0,012	Ha2 diterima
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	0,652	4,065	0,000	Ha3 diterima
Konstanta (a)				10,762
Nilai Korelasi (R)				0,969
Nilai Koefisien Determinan ( $R^2$ )				0,939
Fhitung				178,329
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,762 + 0,277X_1 + 0,392X_2 + 0,652X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1 Nilai konstanta sebesar (10,762) artinya bila kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ), nilainya tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar (10,762).
- 2 Koefisien regresi kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) sebesar 0,277 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,277 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- 3 Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,392 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel motivasi ( $X_2$ ) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,392 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4 Koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,652 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,652 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### **Uji t**

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel diatas, untuk menguji pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai probabilitas untuk kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) hasil  $t_{hitung}$  2,560 dengan nilai sig 0,015 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk motivasi ( $X_2$ ) hasil  $t_{hitung}$  2,659 dengan nilai sig 0,012 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) hasil  $t_{hitung}$  4,065 dengan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan.

### **Uji F**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  178,329 dengan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 <$  dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) Dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent yaitu kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ).

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  atau  $R$  Square sebesar 0,939. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 93,9% dan sisanya 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan urian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Makan Apung Buana Badas”, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Makan Apung Buana Badas. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,015 yang lebih kecil dari nilai titik kritisnya yaitu 0,05.
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Makan Apung Buana Badas. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,012 yang lebih kecil dari nilai titik kritisnya yaitu 0,05.
3. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Makan Apung Buana Badas. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai titik kritisnya yaitu 0,05.
4. Kepemimpinan Otoriter ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Rumah Makan Apung Buana Badas dengan hasil analisis diperoleh uji F yang nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari Batasan titik kritis yaitu 0,05.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yaitu :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dilakukan dalam penelitian ini. Selain itu

peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya meneliti mengenai variabel variasi kepemimpinan otoriter, motivasi dan lingkungan kerja fisik hal ini dikarenakan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan harus memperbaiki kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari kepemimpinan otoriter, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT RajaGrafindo
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al and Nurtjahjono, G. E. (2014) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), pp. 1–8.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan *et al.* (2018) ‘Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and Personality*. Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2018. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Notoadmojo, Soekidjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : RinekaCipta.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutarto Wijono.(2018).*Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Taghulih, A. L., Areros, W. A. and Sambul, S. A. P. (2020) ‘Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald ’ s Manado)’, *Productivity*, 1(3), pp. 215–221.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Widodo, Suparno Eko. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.