

ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUILDING MATERIAL CONSTRUCTION DI PUNGGING - MOJOKERTO.

Muazifatus Saniyah Shefiani

1 Februari 2021

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BUILDING MATERIAL CONSTRUCTION yang bertempat di JL. Raya Trawas KM 4.3. Metode penelitian yang digunakan pada skripsi ini adalah KUANTITATIF. Alasan penulis menggunakan metode KUANTITATIF yaitu untuk mendapatkan gambaran umum yang lebih objektif dan terukur. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. BUILDING MATERIAL CONSTRUCTION yang berjumlah 250 orang, dan diambil sampel 75 orang dari berbagai jabatan yang berbeda. Pengujian pada penelitian ini menggunakan alat uji regresi linier berganda dibantu dengan software SPSS Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat probabilitas pertama yakni sebesar 0,006 hal ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction. Tingkat probabilitas kedua yakni sebesar 0,032 hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction Tingkat probabilitas ketiga sebesar 0,422 hal ini berarti Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction karena nilai signifikansinya > 0.05

Kata Kunci : **Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan**

Abstract : *This study aims to determine the effect of education level, work environment and leadership on employee performance at PT. BUILDING MATERIAL CONSTRUCTION which is located at JL. Raya Trawas KM 4.3. The research method used in this thesis is QUANTITATIVE. The reason the author uses the QUANTITATIVE method is to get a more objective and measurable general picture. The population in this study all employees of PT. BUILDING MATERIAL CONSTRUCTION, amounting to 250 people, and taken samples of 75 people from various different positions. Testing in this study using multiple linear regression test assisted by SPSS software. The results showed that the first probability level of 0.006, this work environment has a significant effect on the Performance of PT. Building Matrial Construction Employees. The second probability level is 0.032, this means that leadership has a significant effect on the performance of PT. Building Matrial Construction employees. The third probability level is 0.422, this means that the level of education has no significant effect on the performance of PT. Building Matrial Construction employees because the significance value is > 0.05 .*

Keywords : **Level of education, Work Environment, Leadership**

PENDAHULUAN

Dalam lingkup perbisnisan, sebuah perusahaan diwajibkan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang tinggi sebagai pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan dan menaikkan kualitas kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan dalam suatu usaha yang sudah dirintis tersebut dihasilkan dari bermacam - macam komponen, salah satu komponen terpenting adalah SDM (sumber daya manusia). Karena SDM, merupakan "aset" atau dalam kata lain SDM merupakan sumber keberhasilan paling utamasebuah perusahaan. oleh karena itu SDM yangberharga dan harus dikelola dengan baik. Perusahaan dapat berkembang atau tidak bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan perusahaan sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah perusahaan peran tenaga kerja sangatlah penting. Perlu cara tersendiri untuk mengelolanya, sehingga kontribusi mereka bisa optimal. Selain sarana dan prasarana yang lengkap sebagai faktor pendukung berkembangnya sebuah usaha faktor sumber daya

manusia sebagai pekerja merupakan pengaruh yang cukup besar untuk ikut andil dalam pencapaian sebuah perusahaan maupun organisasi. Sebagai fungsi SDM, langkah awal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas diri adalah dengan menempuh pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan dibangku sekolah dan di luar sekolah. Pendidikan merupakan suatu tindakan yang sangat penting, dan sebagai generasi muda yang berpendidikan merupakan tonggak agar tercipta peradaban bangsa yang berkualitas dengan paham mengenai ilmu pendidikan. Bukan hanya sebagai ilmu pengetahuan, fungsilain dari pendidikan adalah agar kita dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar, karena dengan pendidikan menjadi salah satu jembatan untuk masuk dan diterima baik dilembaga organisasi ataupun perusahaan. karena mayoritas asumsi perusahaan berpendapat bahwa pekerja yang berpendidikan mampu menjadi SDM yang berkualitas. Dan itu sangat dibutuhkan untuk perkembangan suatu perusahaan.Selain pentingnya pendidikan untuk menciptakan SDM yang berkualitas lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap

produktifitas karyawan. dengan lingkungan pekerjaan yang kondusif dapat menunjang kinerja setiap pekerjanya dengan harapan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standart kepuasan perusahaan. Menurut Nitisemito, dalam karangannya yang terdapat pada buku berjudul "Manajemen Personalia" mengungkapkan bahwa : "lingkungan Kerja adalah segala hal - prihal yang ada disekitar pekerjayang dapat menghasut pekerja dalam menjalankan semua tugas yang menjadi kewajibannya ". Namun, praktiknya seringkali kenyamanan lingkungan kerja disampingkan sehingga tanpa disadari hal itu akan memicu rasa kejemuan terhadap karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya, jika karyawan menyenangi lingkungan dan pekerjaannya, maka ia akan merasa betah di tempatnyaberkerjaguna melakukan tindak kegiatan pekerjaannya hingga bisa menstabilkan *job desk* nya dengan baik, hasil kerja yang efektif optimal dan *timing* yang tepat. Tidak bisa dipungkiri, dalam kesuksesan dari sebuah perusahaan juga dikarenakan adanya pemimpin yang baik, perlu disadari bahwa tanpa

adanya pemimpin yang baik dan benar dalam memimpin, akan sangat sulit untuk mewujudkan keberhasilan yang ingin diraih pada suatu lembaga ataupun sebuah perusahaan. pendidikan(X_1), lingkungan kerja(X_2) kepemimpinan(X_3) terhadap kinerja karyawan(Y). hasil uji regresi linier berganda dalam pengujian ini sebagai Menurut salah satu ahli mengemukakan pendapatnya "kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan" Robbin dan Judge (2015 : 410). Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa : kepemimpinan merupakan suatu sifat, Karakter atau cara seseorang dalam upaya memajukan dan mempengaruhi seseorang atau suatu kelompok agar dapat bekerja sama, berkomitmen dan setia melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pemimpin pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi, membujuk dan mengarahkan karyawan untuk menjadikan pekerja yang lebih baik dan mau

bersama-sama mewujudkan cita - cita perusahaan.

Landasan Teori

Tingkat Pendidikan Secara umum, pendidikan adalah proses kegiatan pembelajaran yang diikuti guna memperoleh ilmu pengetahuan maupun keterampilan. Dengan pendidikan diharapkan peserta didik mampu mengembangkan bakat dan kemampuannya secara optimal, memiliki akhlak yang mulia, berkepribadian luhur serta kemampuannya berguna untuk masyarakat dan dirinya sendiri. Menurut Kurniawan (2017: 26), "Pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani". Tidak bisa dipungkiri pendidikan berperan penting dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia, berbicara mengenai pendidikan tentunya berkaitan dengan upaya peningkatan mutu, melalui pendidikan kita sebagai manusia dibentuk menjadi manusia yang mempunyai karakter dan budi pekerti yang luhur. Nilai – nilai kode etik seperti kepedulian, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab serta rasa hormat

sangat penting dikembangkan dalam bentukan karakter dan pribadi yang baik.

Peran pendidik dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan oleh apapun. Dengan pendidik yang tepat diharapkan dapat membantu mencetak peserta didik menjadi pribadi yang kuat, handal, cerdas dan bermoral tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013) "lingkungan kerja termasuk elemen - elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi". Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) berpendapat bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Casson (dalam Putra, 2013) "lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya

adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis". Pengertian lingkungan Kerja Secara Umum Dari berbagai macam pandangan lingkungan kerja dari para ahli dapat didefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat kita melakukan proses kerja, baik berupa tempat, alat maupun keadaan yg akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah segala bentuk kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi perilaku anggotanya baik dilakukan dengan cara membujuk, memotivasi maupun mengkoordinasi guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126) Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, 2018:86). Teori Kepemimpinan Kepemimpinan

dalam organisasi atau perusahaan memerlukan cara memimpin yang tepat. Dengan kepemimpinan yang tepat, makan manfaat dari kepemimpinannya dapat dirasakan oleh seluruh lapisan karyawan taupun organisasi. Untuk memaksimalkan fungsi kepemimpinannya, para pemimpin perlu memilih teori kepemimpinan yang dianggap paling tepat untuk diaplikasikan kedalam ruang kepemimpinannya.

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja pegawai yang didapat dari peluang yang diberikan telah dicapai pekerja dalam melaksanakan tugasnya, hasil itu bisa secara kualitas maupun kuantitas. Penilaian kinerja sendiri merupakan bentuk dari usaha pimpinan untuk menilai bawahannya dengan tujuan membetulkan ataupun meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut Simanjutak dalam widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas serta keahlian pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pembelajaran, pelatihan atau etos kerja, motivasi kerja, perilaku mental serta keadaan raga pegawai Fasilitas pendukung ialah hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja,

kesehatan kerja), serta hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau pendapatan, jaminan sosial, keamanan kerja)

Supra fasilitas, ialah hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah serta ikatan industrial manajemen. Hipotesis Terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan PT. Building Matrial Construction. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Building Matrial Construction. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Building Matrial Construction.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan oleh penulis memakai teknik kuantitatif, karena adanya observasi atau penelitian terhadap semua variabel yang dipakai.

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Building Matrial Construction di Pungging - Mojokerto yang berjumlah 250 orang dan dilakukan pengambilan sampel secara acak sebanyak 30% dari 250 responden menjadi 75 responden yang

akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Hasil dan Pembahasan uji penelitian

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang termasuk indikator variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2009) suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Nunnally dalam Ghazali, 2009). Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,611. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,649. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kepemimpinan (X_3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,685. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel

Kinerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,638.

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah/ atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013).

Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Instrumen yang valid mengidentifikasi bahwa alat ukur yang digunakan oleh peneliti sebagai upaya untuk mendapat data yang valid. Lebih lanjut Sugiyono (2014) menjelaskan ketika instrumen penelitian ditanyakan valid, maka instrumen penelitian dinyatakan valid, maka instrumen penelitian tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan pernyataan tersebut disimpulkan bahwa validitas dapat diartikan sejauh mana alat ukur atau suatu kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti, untuk mengukur validitas instrumen menggunakan rumus korelasi *product moment pearson's*.

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan ataupun korelasi antar saling variabel Independen

dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara pembandingan nilai toleransi (tolerance value) dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) terhadap nilai yang diisyaratkan. Nilai yang diisyaratkan pada nilai toleransi adalah >0.01 dan untuk nilai VIF <10 (Ghozali, 2009).

Uji normalitas

Dalam pengujian ini hasil uji akan dinyatakan berdistribusi secara normal jika plotting membentuk satu garis lurus mengikuti garis diagonal. Bisa juga dinyatakan berdistribusi secara normal dengan cara melihat kemiringan (*sweknees*) dari grafik histogram apabila tidak miring kekiri dan kekanan.

Uji heterokedastisitas

uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidak simbangan varian dari residual satu variabel dengan yang lainya dalam suatu model regresi. Pengujian ini dibuktikan dengan titik titik yang menyebar secara acak (tidak membentuk suatu garis lurus).

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan cara melihat pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya secara matematis dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 7.466 - 0,117X_1 + 0,419X_2 + 0,265X_3 + e$$

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji simultan atau tidaknya variabel X terhadap Y dengan menguji secara bersama seluruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil dari uji F dapat dilihat

Variabel	Sig.
Residual	0,000 ^b

Tabel menunjukkan model pertama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0.05, maka variabel X (*Independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (*dependent*).

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Hasil uji T pada penelitian ini dijelaskan besar

pengaruh tiap-tiap variabel independe(X) terhadap variabel dependen(Y) diuraikan sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction (Y) Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai sig lebih besar dari probabilitas (α) yaitu, $0.422 > 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0.808 < 1.993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, sehingga dapat diartikan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction.

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction (Y) Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai sig lebih kecil dari probabilitas (α) yaitu, $0.006 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.858 > 1.993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction.

Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction (Y) Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai sig lebih kecil dari probabilitas (α) yaitu, $0.032 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu

2.190 > 1.993, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Building Material Construction.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas (variabel X) yaitu tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam menerangkan variabel dependen (variabel Y) Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Hasil uji R^2 sebagai berikut:

R	R square	Adjusted R Square
0.601	0.361	0.334

Berdasar Tabel diatas bisa disimpulkan penelitian memiliki nilai R Square sebesar 0361, hal ini berarti variabel terikat Kinerja Karyawan PT. Building Material Construction (Y) dipengaruhi Tingkat Pendidikan (X_1), lingkungan Kerja (X_2), dan

Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama sebesar 36,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda uji t pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Building Material Construction dengan melihat taraf signifikansinya >0,05 yaitu 0.422. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya perbedaan tingkat pendidikan pada kinerja karyawan PT Building Material Construction tidak mempengaruhi kinerja Karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat ahli tentang "Pengaruh pentingnya tingkat pendidikan menurut teori yang dikemukakan oleh Usman, (2011:489), bahwa "semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan. Ketidaksesuaian bisa terpicu dari beberapa faktor, kemungkinan salah satu faktor yang mempengaruhi ialah kurangnya apresiasi perusahaan terhadap

perbedaan tingkat pendidikan terhadap para pekerjanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menggunakan metode uji t terhadap hipotesis ke-2 Lingkungan kerja(H2) taraf signifikansinya sebesar 0.006 yang berarti lebih dari 0.05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Building Material Construction, artinya (H2) diterima.

Setiap orang yang berada pada suatu tempat yang nyaman, lingkungan yang mendukung dan hubungan sosial yang baik maka akan termotivasi untuk melakukan suatu hal yang positif. Begitu pula dengan pekerja yang berada pada tempat yang menurutnya tepat maka akan membuatnya bekerja secara optimal dan akan meningkatkan produktifitas kinerjanya. Pernyataan ini mendukung dari teori yang dikemukakan Rivai dalam Khoi (2013) "lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi yang berpengaruh besar dalam pembentukan perilaku individu bagi prestasi keorganisasian".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daniel Surjo Suseno (2015) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja pada karyawan UD.

Pabrik Ada Plastic di Surabaya tahun 2015 yang menyatakan "terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kerja". oleh sebab itu mampu disimpulkan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Building Material Construction.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier berganda uji t, pada hipotesis ke-3 kepemimpinan(H3) menghasilkan nilai taraf signifikasnsi sebesar 0.032 yang artinya lebih kecil dari 0.05. dari signifikansi ini bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Building Material Construction dan taraf yang dihasilkan positive artinya (H3) diterima. Pada penelitian ini menunjukkan besarnya faktor pengaruh kepemimpinan dalam ikut andil berperan tercapainya kesuksesan sebuah perusahaan. Karena pemimpin berperan besar terhadap kinerja karyawan yang turut men *supply* jalannya sebuah usaha atau bisnis. Dengan hasil penelitian pada membuktikan pernyataan wahyudi (2017 : 119) bahwa "kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan,

sekaligus memengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota, agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perbankan Sulawesi Tenggara tahun 2019 yang diteliti oleh Wa ode Zusnita Muizu, Umi Kultum, Ernie T. Sule.

Kesimpulan

Dari hasil peneltian ini mulai dari analisis hingga pembahasan yang disajikan pada halaman-halaman sebelumnya, diringkas menjadi keisimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji regresi berganda atas variabel (X_1) “pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Building Material Construction membuktikan bahwa dugaan hipotesis kurang tepat karena tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Building Matreial Construction.

Hasil uji regresi berganda atas variabel (X_2) “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Building Material Construction membuktikan bahwa dugaan hipotesis benar yaitu lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Building Material Construction.

Hasil ujian regresi berganda atas variabel (X_3) pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Building Matrial Construction.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait judul penelitian
3. Untuk perusahaan sebaiknya meningkatkan apresiasi perbedaan Tingkat Pendidikan pada setiap Karyawan atau Pkerjanya.