Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1, Nomor 4, 2024: 273-283

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMART AREA CILODONG

Vika Ariyani Amelia
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
vikaariyani26@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 96 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,855 > 1,986). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,022 > 1,986). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 6,627 + 0,452X_1 + 0,386X_2. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (66,660 > 2,700).
Kata Kunci: : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of leadership style and non-physical work environment on the performance of Alfamart Area Cilodong employees. The method used is quantitative. The sampling technique used the Slovin formula and a sample of 96 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.6% and the hypothesis test obtained t count > t tabel or (8.855 > 1.986). The non-physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.6% and the hypothesis test obtained t count > t tabel or (8.022 > 1.986). Leadership style and non-physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 6.627 + 0.452X1 + 0.386X2. The coefficient of determination value is 58.9% while the remaining 41.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F tabel or (66.660 > 2.700).
Keywords: : Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajamen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Permasalahan kinerja yang dihadapi oleh karyawan area cilodong adalah kinerja yang tidak optimal, seperti tidak memenuhi target , kurangnya dukungan dari kepemimpiman yang dapat menghambat kreativitas karyawan, dan kurangnya komunikasi antar karyawan. Akibatnya kinerja karyawan terus menurun dan belum mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong ?.

Copyright © 2024 Pada Penulis
CC BY

2. Apakah lingkungan kerja non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong?.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong?.

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibuat di atas, maka tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non Fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non Fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.

METODE

Menurut Sujarweni (2020:39) "penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)". Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2020: 13) berpendapat "tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan memiliki kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". Sedangkan menurut Umar (2018: 60) berpendapat "objek dalam penelitian adalah derajat dimana pengukuran yang dilakukan bebas dari pendapat dan penilaian subjektif, bebas dari bias dan perasaan orang-orang yang menggunakan tes".

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 7 (tujuh) bulan yang dimulai dari bulan November 2023 sampai Juli 2024. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis.

Menurut Sugiyono (2020: 126) berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2019: 173) menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Alfamart Area Cilodong tang berjumlah 126 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2020: 118) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel". Menurut Sugiyono (2020: 87) berpendapat "dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin agar representatif dan hasilnya dapat digereralisasikan". Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2020: 87).

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Mengacu pada rumus slovin di atas, maka proporsional sampling dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$n = \frac{126}{1 + 126\ x\ (0.05)^2}$$

$$n = \frac{126}{1 + 0.32}$$

$$n = \frac{126}{1.32}$$

n = 95,82 (dibulatkan menjadi 96 responden)

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2020: 308) menyampaikan "metode pengumpulan data adalah cara ilmiah utuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah".

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2020: 342) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik".

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021: 160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2020: 184) untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain di luar variabel konstan. Maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat :

A. Uji Signifikansi Simultan

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020: 252) bahwa "uji F digunakan untuk

Copyright © 2024 Pada Penulis

mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

a) Jika nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
b) Jika nilai F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
b) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).

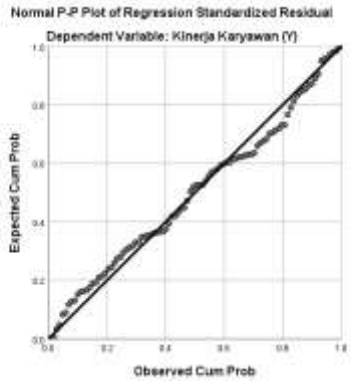
Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau *probability* signifikansi < 0,05.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar a
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji mutlikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance value < 1 dan nilai VIF < 10, maka disimoulkan data tidak terjadi gejala multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

.

Gambar c
Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Autokorelasi

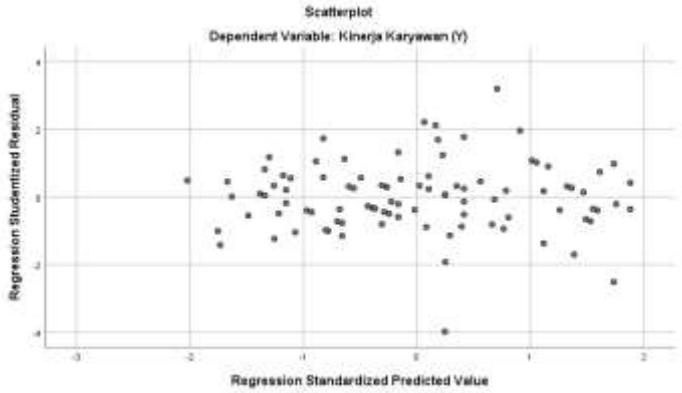
1	(Constant)	6.627	2.736		2.422	.017		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.452	.070	.482	6.430	.000	.785	1.274
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.386	.070	.414	5.513	.000	.785	1.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,785 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,785 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,274 dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,274 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedasitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual.* Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Data diolah, 2024

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Darbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768[a]	.589	.580	2.633	1.964

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,964 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis t (Parsial)

Pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yang artinya menunjukan probabilitas 95% untuk mencapai hasil atau tingkat kesalahan sebesar 5%. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.240	2.707		5.261	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.631	.071	.674	8.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,855 > 1,986). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.

Tabel 6.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.879	2.783		5.706	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.594	.074	.637	8.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,022

> 1,986). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.

b. Uji Hipotesis F (Simultan)

Untuk Untuk pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai *F hitung* dengan *F tabel* dengan ketentuan : jika F hitung > F tabel maka H0 diterima dan H3 ditolak, sedangkan jika F hitung < F tabel amka H0 diterima dan H3 ditolak. Berikut hasil uji F :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.110	2	462.055	66.660	.000[b]
	Residual	644.630	93	6.932		
	Total	868.740	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F hitung* > F *tabel* atau (66,660 > 2,700), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
   Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 14,240 + 0,631X_1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,674 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,455 atau sebesar 45,5% sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,855 > 1,986). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 8,879 + 0,594X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,406 atau sebesar 40,6% sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,022 > 1,986). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non Fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.
3. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
   Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 6,627 + 0,452X_1 + 0,386X_2**.** Niai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,768 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (66,660 > 2,700). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 14,240 + 0,631X_1, nilai korelasi sebesar 0,674 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,855 > 1,986). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 8,879 + 0,594X_2 nilai korelasi sebesar 0,637 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,022 > 1,986). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 6,627 + 0,452X_1 + 0,386X_2. Nilai korelasi sebesar 0,768 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (66,660 > 2,700). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Alfamart Area Cilodong.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Supriyadi, Vera Anitra (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda*. Jurnal Bornoe Student Research Vol.1 No.3. ISSN: 2721-5727. Univeritas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Adelia Indah Wati, Muhammad Yusuf (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nom Fisik Terhadap Stress Kerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati.* Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi.

Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Amirullah (2021) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.

Andriyani (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat.* Jurnal Efektif Vol.2 No.4. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.

Ani Maryani, Rochmad Fadjar Darmanto, Anik Aryanti. Sunarso (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti di Daan Mogot Jakarta Barat.* Jurnal Efektif Vol.2 No.4. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.

Anoraga. Panji (2021) *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto Suharsimi (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Aural Sampelan, Feine Tulung (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Manado. Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.7

No.2. ISSN: 2337-5523. Universitas Samratulangi Manado.
Bachtiar Arifudin Husain (2019*) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sentana.* Jurnal Semarak Vol.2 No.3. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang.
Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.
Denis Eka Nurvianti (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Kediri*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen (OPTIMAL) Vol.2 No.3. ISSN: 2962-4010. Universitas Islam Kediri.
Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
Farida Agustin (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang,* Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
Firmansyah, Vera (2022*) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univeus Serang*, Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 12 No. 12 ISSN: 2722-9467. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing.
Handayani. Ririn (2020) *Metodologi Penelitian Sosial.* Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
Hariandja (2020) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41-48.
Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
Hutahaean,Wendy Sepmady (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan.* Ahli Media Press
Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
Khaeruman,dkk (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV.AA Rizky
Khusnatul Fauzziyah, Indah Rohyani (2022) *Pengaruh Self Efficiacy. Lingkunagn Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.*Jurnal JIMMBA. Universitas Putra Bangsa
Ling Sri Hardiningrum, Violan Adkha Marchella (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Setiawan Ekatama*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) Vol.2 No.2. ISSN: 2962-7621. Universitas Islam Kediri.
Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.

 Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
Marwansyah (2021*) Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
Mathis dan Jackson (2021) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
Michael R Carrell (2020) *Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
Muh. Fathir Yusuf, Ilham Akbar Garusu, Ahmad Hamid (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Se-Kecamatan Rumbai Kabupaten Bombana*. Jurnal Jisdik Vol.1 No.2. ISSN: 3025-4345. Univeritas Nahdatul Ulama Sulawesi Tenggara.
Muhammad Alham Ramadan (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang*. Jurnal Resiaj Vol.6 No.1. ISSN: 2636-1691. Univeritas Sriwijaya Palembang.
Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
Nugroho (2021) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.
Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.
Putri, Novia Milenia (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.* Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10 No. 2. Universitas Negeri Surabaya
Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS).* Yogyakarta: Andi.
Ratundo dan Sacket (2020) *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
Remiasa,(2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variable Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya*. Jurnal Agora Vol.10 No. 1. Universitas Kristen Petra.
Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi).* Yogyakarta: Aditya Media Publising.
Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat.* Jakarta: Bumi Aksara.
Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
Setiana,Adi Robith dan Lati Sari Dewi (2022) *Monograf Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV Global Aksara Pers.
Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.
Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revsi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
Sudjana (2019) *Metode Statistika.* Bandung: Tarsido.
Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.
Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Gaya*. Yogyakarta: FIK UNY.

Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, Agra Sutrisna (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya*. Jurnal Valuasi Vol.2 No.2.Univeritas Bina Bangsa.

Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 23-29.

Utarindasari, D., & Haryadi, R. N. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *1*(2), 72-78.

Wachid Hasyim (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Precision Parts Manufacturing bagian Belt Assembly.* Jurnal Ikra Ekonomika Vol. 3 No. Universitas Pelita Bangsa

Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.

Wulan Purnamasari, Dian Astri Indrayanti , Nurul Laili Fitria(2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Duta Cipta Pakar Perkasa*. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol. 2 No.2. Univesitas Maarif Hasyim Latif.

Zainal (2020) *Penenlitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY