
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PAM JAYA JAKARTA PUSAT**

Ichsan Cipta Caesar¹, Jazuli Mukhtar²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

ichsanciptacaesar21@gmail.com¹, dosen01962@unpam.ac.id².

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pam Jaya. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan populasi terjangkau berjumlah 90 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel penelitian sampel jenuh (saturated sampling). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,389 > t$ tabel 1,666, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $6,566 > t$ tabel 1.991. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $54,799 > F$ tabel 3,101 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,557, yang berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of leadership (X1) and the non-physical work environment (X2) on employee performance (Y) at PT Pam Jaya. A quantitative research method with an associative approach was employed. The study population consisted of 100 employees, with an accessible population of 90 employees who were all included in the sample using a saturated sampling technique. Primary data were collected via questionnaires measured on a Likert scale, while data analysis involved validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS software. The results indicate that the leadership variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.389 (exceeding the t-table value of 1.666), while the non-physical work environment variable (X2) also has a positive and significant effect, with a calculated t-value of 6.566 (exceeding the t-table value of 1.991). Simultaneously, both independent variables significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 54.799 (exceeding the F-table value of 3.101) and a significance level of 0.000 (below 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.557, indicating that leadership and the non-physical work environment collectively explain 54.7% of the variation in employee performance, while the remaining 44.3% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Non-Physical Work Environment.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis yang makin ketat memaksa setiap perusahaan untuk pintar mengelola sumberdaya mereka seperti modal, bahan baku, hingga mesin agar bisa bertahan dan terus berkembang. Namun, kunci utamanya tetap ada pada sumber daya manusia (SDM). Ada

banyak hal yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja. Kinerja bersifat nyata dan bersifat individu berkaitan dengan tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Tingkat pada efisiensi untuk mengukur apakah penggunaan pada sumber daya diminimalkan melakukan pekerjaan. Pada saat yang sama, anda juga dapat mengukur jumlah sumber daya terbuang. Jika semakin banyak sumber daya anda buang, semakin tidak efisien Anda. Kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah telah diuraikan diatas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Jaya ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Jaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Jaya ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pam Jaya

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori merupakan fondasi utama dalam sebuah penelitian yang berfungsi untuk memberikan pijakan konseptual, sudut pandang ilmiah, serta arah pemahaman terhadap variabel-variables yang diteliti. Dalam konteks organisasi dan tata kelola sumber daya manusia, manajemen memegang peranan yang sangat vital untuk menyelaraskan seluruh potensi yang ada demi tercapainya tujuan strategis. Mengutip pemikiran Hasibuan, manajemen didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen tidak sekadar berfokus pada pengolahan benda mati atau prosedur administratif semata, melainkan merupakan perpaduan antara kecakapan analitis dan seni hubungan antarmanusia. Efektivitas menekankan pada pencapaian hasil yang sesuai dengan target, sedangkan efisiensi menuntut penggunaan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengorbankan kualitas. Oleh karena itu, penerapan prinsip-prinsip manajemen yang tepat menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mengarahkan setiap elemen di dalamnya agar dapat bekerja secara harmonis dan terarah.

Salah satu elemen paling fundamental di dalam struktur manajemen sumber daya manusia adalah keberadaan kepemimpinan. Keberhasilan organisasi dalam menggerakkan roda operasionalnya sangat bergantung pada bagaimana sosok pimpinan menjalankan perannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Sedarmayanti, kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mendayagunakan orang lain secara efektif demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Konsep ini mencakup berbagai aspek mendalam, mulai dari gaya kepemimpinan yang diterapkan, peran strategis yang dijalankan, hingga keterampilan mendasar dalam mempengaruhi serta mengarahkan perilaku bawahan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberi perintah, melainkan mampu menginspirasi, membangun kepercayaan, serta menumbuhkan motivasi internal dalam diri setiap anggota tim. Melalui komunikasi yang terbuka dan pendekatan emosional yang proporsional, kepemimpinan menjadi jembatan yang menghubungkan visi besar organisasi dengan tindakan nyata para pegawai di lapangan.

Selain faktor figur kepemimpinan, kondisi di tempat kerja juga memiliki andil yang sangat besar dalam membentuk perilaku kerja harian. Lingkungan kerja tidak hanya sebatas sarana fisik seperti gedung, meja, atau pendingin udara, melainkan mencakup ranah psikologis dan sosial. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non-fisik didefinisikan sebagai seluruh keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara bawahan dengan atasan, hubungan antarsejawat atau rekan kerja, maupun hubungan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik yang kondusif ditandai dengan munculnya rasa saling menghargai, minimnya konflik interpersonal yang destruktif, tersedianya saluran komunikasi yang transparan, serta hadirnya rasa aman secara emosional. Ketika atmosfer kerja dipenuhi oleh rasa saling mendukung dan keharmonisan sosial, para pegawai akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap tempat mereka bekerja.

Interaksi antara kepemimpinan yang suportif dan lingkungan kerja non-fisik yang harmonis pada akhirnya akan bermuara pada muatan capaian kerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Mengenai hal ini, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja bukan sekadar ukuran kuantitatif dari seberapa banyak beban kerja yang diselesaikan, melainkan juga mencakup dimensi kualitatif seperti ketelitian, kreativitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku. Kinerja karyawan yang optimal merupakan akumulasi dari kompetensi individu yang ditunjang oleh kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja non-fisik yang sehat dan menguatkan.

Berdasarkan penelusuran konseptual mengenai variabel kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja karyawan, maka perlu disusun suatu dugaan sementara sebagai pedoman dalam pembuktian empiris. Sugiyono menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis ini berfungsi sebagai pemandu arah analisis statistik guna menguji apakah keterkaitan antavariabel yang diasumsikan secara teoritis benar-benar terbukti secara empiris di lapangan.

Dalam kerangka berpikir penelitian ini, dikembangkan tiga proposisi hipotesis utama. Hipotesis pertama menduga bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dugaan ini didasari oleh pemikiran bahwa arahan, bimbingan, serta motivasi dari pimpinan secara langsung dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja bawahan. Hipotesis kedua menduga bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Landasan dari dugaan ini adalah bahwa suasana kerja yang harmonis dan bebas dari tekanan emosional negatif akan mendorong fokus serta produktivitas kerja yang lebih baik. Selanjutnya, hipotesis ketiga menduga bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara holistik, perpaduan antara kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif diyakini menjadi pendorong utama dalam mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal bagi keberlangsungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan”.

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara, pendalaman, dan penggalian data atau dokumen, guna melengkapi data ataupun keterangan yang diperoleh dari angket atau *questionnaire*.
3. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Metode analisis data berupa analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:147), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas, dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya, yang ditunjukkan untuk uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, yang menunjukkan jumlah sample (n).

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cara *One Shot* yang pengukurannya hanya dilakukan sekali, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Menurut Nunnally di dalam Ghazali (2016:48) “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60”.

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2019: 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”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017: 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 ditunjukkan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi dengan normal atau tidak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antarvariabel bebas melalui penentuan korelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017: 139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Guna mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Glejser*.

3.4.2 Analisis Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier berganda. Menurut Arifin (2017: 156), “Regresi linier berganda adalah terdapat dua atau lebih variabel independen (bebas), dan terdapat satu variabel dependen (terikat)”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

a. Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas, dan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel terikat.

b. Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.

c. Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas, dan variabel terikat, tidak terdapat hubungan sama sekali.

d. Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018: 213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut. masing-masing independen yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

H1 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

2. Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

H0 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.

H1 : Terdapat Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan pernyataan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut.

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada hubungan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan baik.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak H_o diterima, artinya tidak ada hubungan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian pengujian model tersebut dikatakan tidak baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Karakteristik data responden dalam penelitian dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja karyawan PAM Jaya Kantor Cabang Utama Jakarta Pusat 90 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui proporsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	57	63,3%
2.	Perempuan	33	36,7%
Total		90	100%

Sumber: peneliti

Pada penjelasan tabel tersebut, mayoritas pada responden berjenis kelamin laki laki, yaitu sebanyak 57 orang (63,3%), dibanding responden perempuan berjumlah 33 orang (36,7%).

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui proporsi responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia			
No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 20 Tahun	21	23,3%
2.	21 - 25 Tahun	42	46,7%
3.	> 26 Tahun	27	30%
Total		90	100%

Sumber: peneliti

Berdasarkan tabel di atas, kelompok usia 21–24 tahun menjadi responden terbanyak dengan jumlah 42 orang (46,7%). Sementara itu, responden berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 21 orang (23,3%), serta responden berusia 25 tahun ke atas sebanyak 27 orang (30%).

4.1.1 Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70030846
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,053
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah Data SPSS

Merujuk Model regresi baik mensyaratkan nilai residual berdistribusi normal. Pada data statistik pada Tabel 4.14, hasil uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai Test Statistic sebesar 0,64 dengan Asymp. Sig. (2 -tailed) sebesar 0,193. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,193 > 0,05$), dapat dikatakan bahwa data residua berdistribusi normal dan asumsi dasar analisis regresi telah terpenuhi.

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,514	2,357		7,006	,000		
KEPEMIMPINAN	,268	,040	,480	6,705	,000	,992	1,008
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,335	,039	,617	8,620	,000	,992	1,008

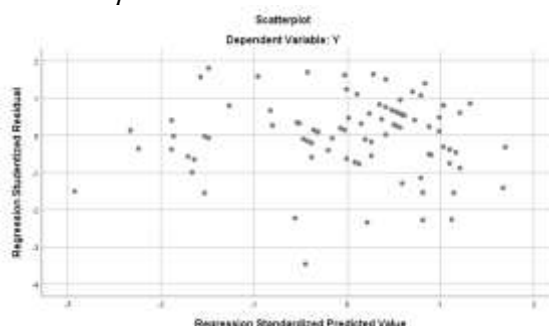
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data SPSS

Pada pengujian multikolinearitas pada tabel diatas, variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non-Fisik masing-masing memiliki nilai Tolerance sebanyak 0,992, dibatas 0,10. Selain itu, nilai pada Variance Inflation Factor (iVIF) kedua variabel bernilai sama, yaitu 1,008, berada dibawah angka 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas...

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan uji Grafik *Scatterplot*.



Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan titik titik menyebar di atas sumbu 0 dan tidak membentuk pola.

4.1.4 Uji Regresi Berganda

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Berganda Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,514	2,357		7,006	,000
KEPEMIMPINAN	,268	,040	,480	6,705	,000
LINGKUNGAN NON FISIK	,335	,039	,617	8,620	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa, nilai yang didapat dari variabel X1 dan X2 punya nilai signifikan yaitu dibawah 0,05. Maka dari hasil pengujian regresi berganda ini mendapatkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

4.1.5 Uji Koefisien Determinasi

Nilai ini memberikan gambaran besarnya kontribusi atau kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Pada perhitungan statistik pada Tabel 4.22, nilai koefisien determinasi (R²) sebanyak 0,547 atau 54,7%. Hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama-sama (simultan) memberikan sebanyak 54,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebanyak 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

4.1.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.23 Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,147	2,214		14,068	,000
KEPEMIMPINAN	,236	,054	,424	4,389	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari Kepemimpinan terhadap Kinerja yaitu t hitung > t tabel atau (4,389 > 1,991) hal ini juga diperkuat dari hasil nilai sig < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan begitu Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Gindaco Area Tangerang Selatan.

Tabel 4.24 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,302	1,922		14,722	,000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,311	,047	,573	6,566	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS

Kemudian, menunjukkan bahwa hasil dari Kompensasi terhadap kinerja yaitu t hitung > t tabel atau (6,566 > 1,666) hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,020 < 0,05). Dengan begitu maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gindaco Area Tangerang Selatan.

4.1.7 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.25 Hasil Uji F Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	817,531	2	408,765	54,799	,000 ^b
Residual	648,958	87	7,459		
Total	1466,489	89			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KEPEMIMPINAN

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.2r, diperoleh nilai Fhitung sebesar 54,799, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,101, sehingga Fhitung > Ftabel (54,799 > 3,101). Selain itu,

nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf sig 0,05o ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PAM JAYA.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, variabel Kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 31,147 + 0,236 X_1$. Nilai t hitung yang diperoleh sebanyak 4,389, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebanyak 1,991 ($4,389 > 1,991$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada pengujian hipotesis kedua, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan melalui persamaan Regresi sederhana $Y = 28,302 + 0,311 X_2$. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6,566, yang mana nilai tersebut Lebih besar dari t tabel sebanyak 1,991 ($6,566 > 1,991$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R Square sebesar 0,547 hal tersebut dapat diartikan sebesar 54,7% pengaruh kinerja karyawan dapat disebabkan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan untuk sisanya sebesar 45,3% disebabkan oleh faktor – faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Bedasarkan hasil uji hipotesis simultan, dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($54,799 > 3,101$) hal ini juga diperkuat dengan nilai $sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan begitu H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $4,389 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $6,566 > t$ tabel 1,991 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,547, yang berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama sama mampu menjelaskan 54,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar $54,799 > F$ tabel 3,101 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima.

Saran yang dapat penulis Berikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan:**
Perusahaan disarankan untuk mendorong pemimpin agar menumbuhkan kebiasaan kerja yang baik, seperti disiplin waktu, tanggung jawab terhadap keputusan, serta kemampuan menjaga komitmen dan konsistensi dalam tindakan. Selain itu, pembiasaan refleksi diri dan evaluasi rutin terhadap kinerja juga penting dilakukan agar pemimpin dapat memperbaiki pola kerja yang kurang efektif.
2. **Lingkungan Kerja Non Fisik:**
perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pemilihan warna cat dinding dengan mempertimbangkan aspek psikologis warna. Misalnya, penggunaan warna-warna lembut seperti biru muda atau hijau pastel dapat menciptakan suasana tenang dan fokus, sedangkan warna netral seperti krem atau abu muda dapat memberikan kesan bersih dan profesional.
3. **Kinerja Karyawan:**
Perusahaan disarankan untuk menanamkan kembali nilai tanggung jawab melalui pembinaan kedisiplinan, pemberian motivasi kerja, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, penerapan jadwal kerja yang jelas dan pengawasan berkala dari atasan dapat membantu karyawan lebih fokus dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Angin, Y. H. P., Yeniretnowati, T. A., & Arifianto, Y. A. (2020). Implikasi nilai manusia dalam praksis kepemimpinan menurut Kejadian 1: 26-27. *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen*, 2(1), 47–61.
- Arafah, N., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV Zulfa Tailor Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh pelatihan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 612–625.
- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 597–611.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018, November). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, hlm. 100–105).
- Baharuddin, B., & Nursita, L. (2020). Kepemimpinan dalam supervisi pendidikan di madrasah. *Idaarah*, 4(2), 249–255.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83.
- Gulick, L. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hayati, P. R., Hidayat, K., & Setyawan, A. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Seksi PKC di Kantor*

- Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*) [Disertasi doktoral, Universitas Brawijaya].
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3).
- Mokodompit, A., Hafid, R., Mahmud, M., Hinelio, R., Ardiansyah, A., & Toralawe, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 70–85.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Muktamar, A., & Ramadani, T. F. (2023). Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1141–1158.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)* [Disertasi doktoral, Universitas Brawijaya].
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sintani, L., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., EI, S., Fauziah, M. M., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank DKI Cabang Pembantu Pondok Labu – Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325