

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ARTHA MULIA BLOCK KADUSIRUNG TANGERANG

Sania Humaira¹, Ida Nurlina²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta of Academic Foundation
Email: saniahumaira02@gmail.com¹, lina_ry0302@yahoo.co.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of leadership style and physical work environment on employee performance at CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang, either partially or simultaneously.*

Methods. *The method in this research uses associative quantitative research methods with a population of 59 respondents and was drawn as a saturated sample. Data management and analysis techniques use descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, correlation and determination testing, hypothesis testing.*

Results. *The research results show that there is a significant influence of leadership style and the physical work environment on employee performance, both partially and simultaneously. With an influence contribution of 48.1%.*

Implications. *Leadership style and physical work environment have a significant effect on employee performance simultaneously as evidenced by calculated $F > F$ table, namely $(30.267 > 3.16)$, so H_3 is accepted.*

Keywords. *Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 59 responden dan ditarik sebagai sampel jenuh. Teknik pengelolaan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrument data, uji asumsi klasik, uji korelasidan determinasi, uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,1%.

Implikasi. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dibuktikan dengan F hitung $> F$ tabel yaitu $(30,267 > 3,16)$ maka H_3 diterima.

Kata Kunci. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Perkembangan era digitalisasi telah membawa dampak yang signifikan di berbagai sektor kehidupan seperti ekonomi, sosial, politik, bisnis, hukum, dan pendidikan. Kemajuan saat ini tidak hanya jangka panjang perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia mereka dengan baik, termasuk dalam hal perekrutan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan penghargaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan lebih banyak tergantung pada unsur manusianya walaupun betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta dukungan modal secara signifikan terlihat pada sektor teknologi dan informasi namun perubahan juga terlihat jelas pada sektor industri atau jasa.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dibagikan kepada 33 responden mengenai Gaya Kepemimpinan masih terdapat beberapa masalah yaitu pimpinan yang belum bersedia menerima saran dari bawahan dengan keterangan 14 responden yang setuju dengan presentase 42,4% dan yang menjawab tidak setuju 19 responden dengan presentase 57,6% dengan keterangan kurang baik, kemudian pemimpin yang belum sepenuhnya mendengarkan pendapat dari karyawan dengan keterangan 11 responden yang setuju dengan presentase 33,3% dan yang menjawab tidak setuju 22 responden dengan presentase 66,7% dengan keterangan kurang baik.

Permasalahan pada Lingkungan Kerja Fisik lebih dominan di tahun 2023 yang mana pada indikator Pencahayaan terdapat 3 buah lampu yang rusak atau tidak bisa digunakan sedangkan pada tahun 2022 terdapat 2 buah lampu yang rusak. Kemudian di tahun 2023 pada indikator Suhu udara seperti AC berjumlah 2 buah yang rusak atau tidak bisa digunakan dan 1 buah AC pada tahun 2021. Pada indikator Ruang gerak seperti tempat untuk karyawan bekerja yang rusak berjumlah 2 tempat pada 2023. Sedangkan pada indikator Suara bising seperti Alat peredam suara tidak tersedia pada tahun 2021-2023, yang menyebabkan kebisingan. Idealnya setiap ruangan harus dilengkapi 1 buah alat peredam suara. Pada indikator Keamanan kerja seperti CCTV terdapat kerusakan pada tahun 2023 berjumlah 3 buah CCTV dan 2 buah pada tahun 2021.

Berdasarkan permasalahan dari kedua variabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik tidak stabil. Lingkungan Kerja Fisik dan Gaya Kepemimpinan adalah dua faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Masalah-masalah terkait Gaya Kepemimpinan yang kurang responsif terhadap masukan dan ide karyawan, serta Lingkungan Kerja Fisik yang tidak optimal dapat memiliki dampak yang serius terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan perusahaan. Karyawan yang tidak merasa didengar dan dihargai cenderung memiliki motivasi dan keterlibatan yang rendah, yang dapat berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan mereka. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai juga dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan secara umum, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta menghambat kerjasama dan kolaborasi antara tim. Ini dapat menghalangi perusahaan mencapai tujuan secara efektif. Dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang inklusif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan efektif bagi semua karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang"**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sundari (2022), "Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja".

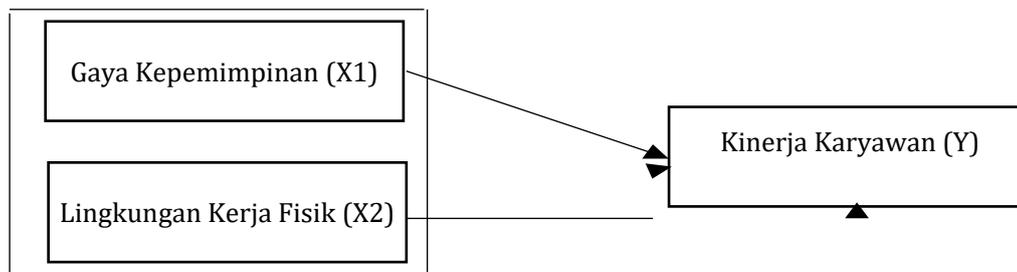
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedermayanti (2017:21) "Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk

fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Kinerja Karyawan

Menurut Bastian dalam Surajiyo, Nasrudin, & Pahlani (2020:8) “Kinerja (prestasi kerja) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap suatu permasalahan peneliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2017:64) “Hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya”. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara (Sugiyono, 2017;159).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

H₁ Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

H₂ Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan.

H₂ Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan.

H₃ Tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebagai Variabel Independen (bebas) sedangkan Variabel Dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah

CV Artha Mulia Block sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknik sipil yang berlokasi di Jalan Raya Maloko Kp. Kadu Sirung, Kecamatan Pagedangan, Tangerang Banten.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Artha Mulia Block berjumlah 59 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	Butir Pernyataan 1	0,493	0,256	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,752	0,256	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,606	0,256	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,658	0,256	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,581	0,256	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,580	0,256	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,369	0,256	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,618	0,256	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,752	0,256	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,496	0,256	Valid
Lingkungan Kerja Fisik				
1	Butir Pernyataan 1	0,493	0,256	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,752	0,256	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,606	0,256	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,658	0,256	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,581	0,256	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,580	0,256	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,369	0,256	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,618	0,256	Valid

9	Butir Pernyataan 9	0,752	0,256	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,496	0,256	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,630	0,256	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,723	0,256	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,375	0,256	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,445	0,256	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,426	0,256	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,493	0,256	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,619	0,256	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,513	0,256	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,604	0,256	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,549	0,256	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap valid, karena semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,256). Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

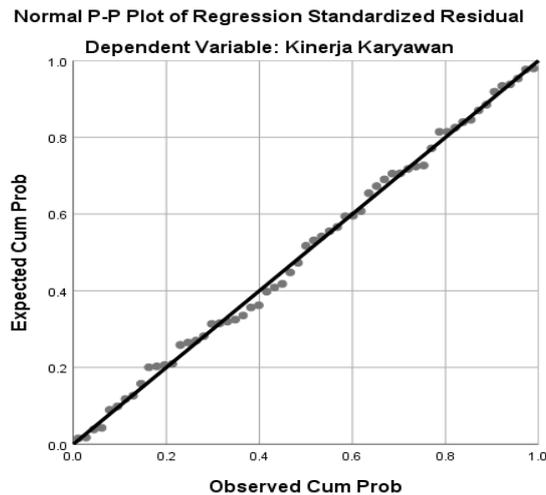
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,790	0,10	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik(X2)	0,719	0,10	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,717	0,10	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variable tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,10 yang berarti reliable atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-PPlot

Jika titik-titik mengikuti garis diagonal dengan baik, maka menunjukkan bahwa data cenderung berdistribusi normal. Namun, jika titik-titik terlalu melengkung atau terlalu jauh dari diagonal, maka menunjukkan bahwa data mungkin tidak mengikuti distribusi normal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal).

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas
 Coefficients^a

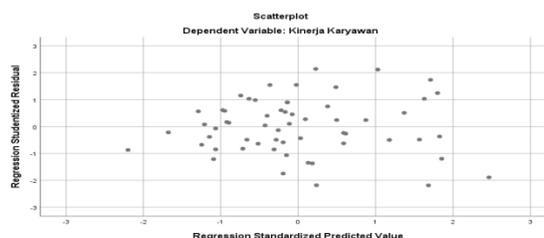
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,156	3,353		3,625	,001		
Gaya Kepemimpinan	,385	,091	,459	4,224	,000	,728	1,374
Lingkungan Kerja Fisik	,313	,093	,366	3,370	,001	,728	1,374

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data output yang diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data output yang diolah,2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar 3 diatas dapat di simpulkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,156	3,353		3,625	,001
	Gaya Kepemimpinan	,385	,091	,459	4,224	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,313	,093	,366	3,370	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,156 + 0,385 X_1 + 0,313 X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 12,156 menyatakan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,385, diartikan apabila nilai tetap pada konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) maka setiap perubahan 1% pada variabel Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,385%.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) = 0,313, diartikan apabila nilai tetap pada konstanta dan tidak terdapat perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) maka setiap perubahan 1% pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan menyebabkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,313%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,519	,502	2,620

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh oleh tabel diatas adalah 0,519. Artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar $(100\% - 51,9\%) = 48,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6 Hasil Pengujian T Parsial

Gaya Kepemimpinan (X_1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17,796	3,159		5,633	,000
	Gaya Kepemimpinan	,545	,084	,650	6,451	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,451 > 2.002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

**Tabel 7 Hasil Pengujian T Parsial
Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,866	3,361		5,613	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,518	,090	,605	5,741	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,741 > 2,002) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabilitas (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

Uji F Simultan

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415,526	2	207,763	30,267	,000 ^b
	Residual	384,406	56	6,864		
	Total	799,932	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 hasil uji f atau simultan dapat diketahui bahwa nilai f hitung adalah 30,267 dan f tabel 3,16 artinya f hitung > f tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis, memperoleh nilai persamaan hasil regresi $Y = 17,796 + 0,545(X1)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,519. Artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Lingkungan Kerja Fisik (X2) variabel independen terhadap

variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar $(100\% - 51,9\%) = 48,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil uji signifikan uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial t hitung 6,451 sedangkan t tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai hasil regresi $Y = 18,866 + 0,581 (X2)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,605 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,519. Artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Lingkungan Kerja Fisik (X2) variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar $(100\% - 51,9\%) = 48,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil uji signifikan uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial t hitung 5,741 sedangkan t tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan hasil regresi $Y = 17,796 + 0,545 (X1)$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,519. Artinya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Lingkungan Kerja Fisik (X2) variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar $(100\% - 51,9\%) = 48,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil uji signifikan uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebagai variabel independen menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial t hitung 6,451 sedangkan t tabel 2,002 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu dalam penggunaan kuesioner, karena terkadang jawaban yang diberikan responden berbeda dari keadaan sebenarnya. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,545. Kemudian dari hasil analisis uji t diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh Sig. Sebelumnya dari hasil perhitungan uji t di tabel Gaya Kepemimpinan dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,451 > 2,002$) dan nilai signifikansi dari Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan padakaryawan CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

Berdasarkan analisis regresi Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,581. Kemudian dari hasil analisis uji t diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh Sig. Sebelumnya dari hasil perhitungan uji t di tabel Lingkungan Kerja Fisik dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,741 > 2,002$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Kemudian hasil uji signifikansi uji f (simultan) dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah 30,267 dan f_{tabel} 3,16 artinya $f_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang.

DaftarPustaka

- Serdamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sundari, Ariefah, dkk. (2022). *Kepemimpinan*. Jawa Timur: Academia Publication.
- Surajiyo., Nasruddin., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.