

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PROJECT PT MORA TELEMATIKA INDONESIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN

Agung Rahmatullah¹, Sam Cay²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ agung.rahmatullah99@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02207@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and non-physical work environment on employee performance in the project division of PT Mora Telematika Indonesia Tbk, South Jakarta Branch. The method used is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling with a population and sample of 57 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 49.3% and hypothesis testing obtained t-value > t-table or (7.317 > 2.004). The non-physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 73.7% and hypothesis testing obtained t-value > t-table or (12.429 > 2.004). Leadership and non-physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.793 + 0.206X_1 + 0.725X_2$. The determination coefficient value is 76.9%, while the remaining 23.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F-value > F-table or (89.948 > 2.78).

Keywords: Leadership; Non-Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Project PT Mora Telematika Indonesia Tbk Cabang Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi dan sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,3% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (7,317 > 2,004). Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,7% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (12,429 > 2,004). Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,793 + 0,206X_1 + 0,725X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (89,948 > 2,78).

Kata Kunci : Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting perusahaan, karena mereka melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya internal seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh orang yang berkinerja optimal. Pencapaian kinerja yang memuaskan memerlukan keterampilan profesional, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau syarat. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi didukung penuh oleh sikap dan perilaku karyawan. Karyawan memainkan peran penting dalam pembentukan dan kepemimpinan organisasi dan penggunaan teknologi yang ada. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan dalam organisasi tersebut dan motivasi seluruh anggota atau bawahan untuk mencapai tujuan tersebut. Karena setiap pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya.

Manajemen organisasi atau perusahaan yang baik diperlukan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, manajer harus mempengaruhi dan mendidik bawahannya dengan baik, karena manajemen adalah suatu bentuk kepercayaan, kemampuan untuk menggerakkan dan memimpin kelompok orang tertentu, biasanya melalui hubungan dan orang yang sesuai. motivasi, sehingga tanpa mereka mau bekerja sama dan mengerti untuk mencapai apa pun tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah elemen penting dalam pengembangan dan kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Purwadi dalam Purnama dan Soerna (2023:42), Kepemimpinan adalah orang yang tahu bagaimana menyusun strategi, tahu bagaimana membuat rencana dan dapat menjadi motivator bagi bawahan untuk menghasilkan hasil yang efektif dan efisien. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah tetapi juga sebagai

motivator yang mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Teori kepemimpinan transformasional, yang diperkenalkan oleh Bass dan Avolio (2018), menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui perubahan nilai dan prioritas mereka. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan visi yang kuat dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan cara yang memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Kepemimpinan ini sangat relevan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan membutuhkan adaptasi cepat terhadap perubahan.

Selain itu, teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (2019) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan kesiapan pengikut. Pemimpin harus mampu menyesuaikan kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kompetensi karyawan. Misalnya, dalam situasi di mana karyawan memiliki kompetensi tinggi tetapi motivasi rendah, pemimpin perlu menggunakan pendekatan yang lebih suportif untuk meningkatkan motivasi mereka.

Saat melakukan observasi lapangan, peneliti melakukan pra-survey terhadap beberapa karyawan tentang Kepemimpinan, dan peneliti mencatat beberapa masalah yang ada di PT Mora Telematika Indonesia Tbk tentang manajemen di sana. Beberapa masalah disebabkan oleh hambatan komunikasi dan keputusan yang dianggap tidak tepat dan tidak efektif. Dan dalam cara berpikir, seorang pemimpin tidak bisa bertindak sebagai pemimpin yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Tabel Pra-Survey Kepemimpinan
Pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk Tahun 2022

No.	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Seorang pemimpin harus selalu terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dengan bawahannya dan rekan kerja. (Kemampuan Komunikasi)	12	40%	18	60%
2	Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan efektif sangat penting bagi kesuksesan tim. (Kemampuan Mengambil Keputusan)	10	33%	20	67%
3	Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. (Tanggung Jawab)	13	43%	17	57%
4	Kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, membimbing, dan memotivasi bawahannya dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. (Kemampuan Memotivasi)	14	47%	16	53%
5	Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. (Kemampuan Mengendalikan Bawahan)	11	37%	19	63%

Sumber : Pra-Survey Karyawan PT Mora Telematika Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai komunikasi mendapatkan jawaban setuju sebanyak 12 dan tidak setuju sebanyak 18, mengenai pengambilan keputusan mendapatkan jawaban setuju sebanyak 10 dan tidak setuju sebanyak 20 jawaban, mengenai tanggung jawab mendapatkan jawaban setuju 13 dan tidak setuju sebanyak 17 jawaban. lalu mengenai motivasi mendapatkan jawaban setuju sebanyak 14 dan tidak setuju sebanyak 16 jawaban, kemudian mengenai kemampuan mengendalikan karyawan mendapatkan 11 jawaban setuju dan jawaban tidak setuju sebanyak 19 jawaban. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian Kepemimpinan pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk masih sangat rendah, yang menunjukkan bahwa kinerja kepemimpinan pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk masih belum optimal.

Faktor selanjutnya yang sangat berpengaruh peningkatan kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang produktif, aman dan sehat bagi karyawan. Menurut Aoliso dan Lao (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari, lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja yang baik harus

memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti keamanan, kenyamanan, dan keselamatan.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, memberikan dukungan dan motivasi, menciptakan suasana yang harmonis serta memungkinkan pengembangan dan peningkatan keterampilan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain fasilitas fisik, iklim organisasi, budaya perusahaan, praktik manajemen, dan hubungan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan sehat cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik, yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mempertahankan talenta terbaik di perusahaan.

Berikut merupakan data pra-survey mengenai lingkungan kerja non fisik pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk.

Tabel 1.2 Tabel Pra-Survey Lingkungan Kerja Non Fisik
 Pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk Tahun 2022

No.	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Sebuah budaya kerja yang saling menghormati dan bekerja sama dapat membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Budaya Kerja)	10	33%	20	67%
2	Kebijakan dan prosedur yang jelas dan transparan mengenai kinerja, penghargaan, dan peluang karier dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi karyawan. (Kebijakan dan Prosedur)	14	47%	16	53%
3	Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan atau pendidikan yang terkait dengan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan. (Kesempatan Belajar dan Berkembang)	12	40%	18	60%
4	Suasana kerja di sini terasa sangat ramah dan kooperatif, di mana setiap anggota tim saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. (Suasana Kerja)	11	37%	19	63%
5	Hubungan kerja dan komunikasi antar anggota tim sangat terbuka dan transparan, menciptakan lingkungan yang memungkinkan kolaborasi yang efektif, di mana ide-ide dapat mengalir dengan bebas dan memberikan hasil terbaik. (Kualitas Hubungan Kerja)	19	63%	11	37%

Sumber : Pra-Survey Karyawan PT Mora Telematika Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa budaya kerja yang saling menghormati dan bekerja sama mendapatkan penilaian tidak baik oleh karyawan, yaitu sebanyak 20 respons. Sedangkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan transparan mendapatkan respons tidak baik yaitu 16 karyawan dan 14 karyawan yang menyatakan baik. Untuk aspek kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan pun sama mendapatkan respons tidak baik terbesar sebanyak 18 karyawan. Pada aspek suasana kerja yang ramah dan kooperatif serta saling mendukung satu sama lain terdapat ketidakseimbangan respons antara yang mengemukakan baik sebanyak 11 karyawan dan tidak baik di angka 19 karyawan. Dan untuk aspek hubungan kerja dan komunikasi antar anggota tim sangat terbuka dan transparan mendapat respons baik dengan 19 karyawan dan 11 karyawan dengan memberikan respons tidak baik.

Artinya lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan dari beberapa aspek tersebut di atas mayoritas direspons dengan jawaban tidak baik, sehingga bisa mempengaruhi menurunnya kinerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk.

Kedua faktor di atas merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan berkinerja tinggi membantu organisasi mencapai tujuan mereka dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, memperhatikan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan aset penting yang diperlukan untuk mempertahankan dan mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan senantiasa memantau kinerja karyawannya agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat diperlukan bagi perusahaan karena dapat memajukan perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga bisa berarti aspek catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu". Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk. (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Kinerja mencakup pencapaian tujuan organisasi yang legal, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu atau kelompok. Kinerja juga dapat diartikan sebagai catatan tentang hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan dijalankan selama periode waktu tertentu. Hal ini mencakup

aspek kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang dicapai.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mampu mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Peneliti menggunakan rangkuman evaluasi karyawan yang diterapkan di perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam evaluasi kinerja berdasarkan hasil rata-rata evaluasi pelaksanaan kerja sumber daya manusia yang berjumlah 30 orang

Tabel 1.4 Tabel Pra-Survey Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk Tahun 2022

No.	Pernyataan	Standar Kinerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1	Tingkat produktivitas kerja	75	78	C	Cukup
2	Kualitas hasil kerja	75	80	B	Baik
3	Kehadiran kerja yang baik	75	76	C	Cukup
4	Kemampuan bekerja dengan efektif dan efisien	75	68	C	Cukup
5	Kemampuan untuk bekerja dalam tim	75	70	C	Cukup
6	Kemampuan untuk mengambil inisiatif	75	67	C	Cukup
7	Kemampuan berkomunikasi dengan baik antar karyawan dan antar divisi	75	80	C	Baik

Sumber : Pra-Survey Karyawan PT Mora Telematika Indonesia Tbk

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil pra-survey mengenai tingkat produktivitas kerja mendapatkan nilai 78, mengenai kualitas hasil kerja mendapatkan nilai 80, mengenai kehadiran kerja mendapat nilai 76. Lalu mengenai kemampuan bekerja dengan efisien mendapat nilai 68, kemudian mengenai kerja sama dan inisiatif kerja mendapat nilai masing-masing 70 dan 67. Dan secara kemampuan berkomunikasi dengan tim mendapat nilai 80.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari rekapan data di bawah ini.

Tabel 1.5 Pencapaian Penilaian Pegawai Pada PT Mora Telematika Indonesia Tbk 2020 - 2023

No.	Tahun	Kuartar	Standar Kinerja (%)	Kinerja yang Dicapai (%)	Persentase Pencapaian	Keterangan
1	2020	Q1	25	15	60%	Kurang
		Q2	50	26	52%	Kurang
		Q3	75	48	64%	Kurang
		Q4	100	65	65%	Cukup
2	2021	Q1	25	6	24%	Sangat Kurang
		Q2	50	17	34%	Sangat Kurang
		Q3	75	45	60%	Kurang
		Q4	100	78	78%	Cukup
3	2022	Q1	25	9	36%	Sangat Kurang
		Q2	50	17	34%	Sangat Kurang
		Q3	75	34	45%	Sangat Kurang
		Q4	100	50	50%	Kurang
4	2023	Q1	25	0	0%	Sangat Kurang
		Q2	50	1	1%	Sangat Kurang
		Q3	75	27	36%	Sangat Kurang
		Q4	100	90	90%	Sangat Bagus

Sumber : Pencapaian Kinerja Karyawan PT Mora Telematika Indonesia Tbk

Dari Tabel 1.5 di atas terlihat bahwa progres selalu berada di bawah target yang telah ditentukan perusahaan, yang dapat dijelaskan dari Tabel 1.4 di atas dimana hal ini berkaitan.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Denis Eka Nurvianti. e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.3, September 2022. (56-65) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk (Cabang Kediri) Hasil penelitian ini diperoleh bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Isnaeni Rokhayati, Heri Setiawan, Brian Jordi Bagaskara. P-ISSN : 1411-1977 & E-ISSN 2809-6754. Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB) Vol. 19 No. 5, November 2022. (25-34)

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amelinda Putri, Nurlaely, Heri Subagyo. E-ISSN : 2621-2374. JIMEK – Volume 1 Nomor 1 Juli 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare Hasilnya penelitian ini Kepemimpinan (X1) terhadap pengaruh yang positif sehingga signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasilnya uji t nilainya disignifikan 0,003, di Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terpengaruh positif dan atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasilnya Uji t nilainya disignifikan 0,001. Kepemimpinannya dan dilingkungan kerjanya secara simultan terpengaruh positif dan tersignifikan terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasilnya Uji F dengan nilai sig (0,000<0,05) Persamaan regresi diperoleh hasil $Y = 2,253X1 + 0,1999X2 + e$

Ismail H.A, Andi Muhammad Fara Kessi, Imran Tajuddin, Muhammad Abbas. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 6 No. 1, Januari 2023 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja. Kinerja karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar dapat terlaksana dengan baik, apabila tujuan dan sasaran yang berlaku di Rumah Sakit

Ibnu Sina Makassar sudah terlaksana. Karyono. p-ISSN : 1979-0643 e-ISSN : 2685-7324. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 16 Nomor 1, Desember 2019 Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Departemen Welding PT Paramount BED Indonesia Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budi Cahyadi. Online ISSN : 2540-8402 | Print ISSN : 2540-8399. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah Vol. 3 No. 1 Januari 2019. (28-

39) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Natalia G. C. Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Saerang. ISSN 2303-1174 N.G.C. WOKAS., L.O.H. DOTULONG., R.T. SAERANG. Jurnal EMBA Vol.10 No.3 Januari 2022. (56-68) Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Kawangkoan Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Samcay. Dewi Sartika. Yetti Raden Yeti Sumiaty ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X URNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA Prodi Magister Manajemen UNIVERSITAS PAMULANG Vol.5, No.3, Juli 2022 Halaman: 274 – 285 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Multi Solusi Bumi Serpong Damai Tangerang Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linier berganda $Y = 13,465 + 0,569 X1 + 0,447 X2$ dan nilai Fhitung sebesar 11,065 > Ftabel 3,08 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Fiderius Ismanto. E-ISSN: 2746-1173, P-ISSN: 2085-773X. Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Vol. 2, No. 2, Desember 2020. (173-188) Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,467 dan signifikansi 0,018 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,430 dan signifikansi 0,000 namun Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung yang bernilai negatif yakni sebesar -0,406 dengan signifikansi 0,687 tidak memenuhi persyaratan yakni t hitung > t tabel dan sig < 0,05 sedangkan pengujian secara bersama-

sama menunjukkan ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Computer di Kendal sedangkan kontribusi 3 variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai R^2 0,630 atau sekitar 63,0 % pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk

mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model

regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0.376	0,266	Valid
X1.2	0.290	0,266	Valid
X1.3	0.561	0,266	Valid
X1.4	0.527	0,266	Valid
X1.5	0.511	0,266	Valid
X1.6	0.422	0,266	Valid
X1.7	0.607	0,266	Valid
X1.8	0.527	0,266	Valid
X1.9	0.665	0,266	Valid
X1.10	0.401	0,266	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari tabel uji validitas untuk instrumen Kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 10 item pernyataan, terlihat bahwa semua item memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,266. Oleh karena itu, setiap item dinyatakan valid, yang menandakan bahwa instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan telah akurat dalam mengukur variabel yang diteliti

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0.607	0,266	Valid
X2.2	0.374	0,266	Valid
X2.3	0.508	0,266	Valid
X2.4	0.384	0,266	Valid
X2.5	0.377	0,266	Valid
X2.6	0.400	0,266	Valid
X2.7	0.567	0,266	Valid
X2.8	0.376	0,266	Valid
X2.9	0.400	0,266	Valid
X2.10	0.296	0,266	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel uji validitas untuk instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yang meliputi 10 item pernyataan, dapat disimpulkan bahwa setiap item instrumen memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,266. Ini berarti bahwa setiap item instrumen dianggap valid, menandakan bahwa kuesioner yang digunakan efektif dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y.1	0.476	0,266	Valid
Y.2	0.419	0,266	Valid
Y.3	0.290	0,266	Valid
Y.4	0.377	0,266	Valid
Y.5	0.41	0,266	Valid
Y.6	0.683	0,266	Valid
Y.7	0.603	0,266	Valid
Y.8	0.724	0,266	Valid
Y.9	0.376	0,266	Valid
Y.10	0.290	0,266	Valid
Y.11	0.296	0,266	Valid

Sumber: Data Olahan Kuesioner (2024)

Berdasarkan tabel uji validitas untuk instrumen Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 11 item pernyataan, terlihat bahwa setiap item memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,266. Ini menunjukkan bahwa semua item instrumen dinyatakan valid, yang mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan telah secara akurat mengukur variabel yang diteliti

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan	79.4035	10.816	.512	.775
Lingkungan Kerja Non Fisik	80.1579	13.564	.549	.722
Kinerja Karyawan	75.5965	9.816	.493	.710

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari hasil uji yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂), dan kinerja karyawan (Y) memiliki reliabilitas yang terbukti. Hal ini didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang melebihi 0,600, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X ₁)	0,775	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,722	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,710	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29833716
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.083
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari pengujian yang ditampilkan pada tabel, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,050. Ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam uji ini dianggap normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.561	1.783
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.561	1.783

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari informasi pada tabel 4.14, terungkap bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) adalah 1,783, yang kurang dari 10, dan nilai Toleransi adalah 0,561, yang lebih dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada data, atau dengan kata lain, data bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.761	1.32216	2.084

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari data yang tertera di tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa model regresi

yang diuji bebas dari autokorelasi. Kesimpulan ini didukung oleh angka Durbin-Watson yang mencapai 2,084, menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk dalam rentang 1,55- 2,46.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.793	2.842		2.390	.136
	Kepemimpinan	.206	.076	.238	2.722	.243
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.725	.090	.701	8.033	.127

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Hasil uji Glejser yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,243 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,127. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini dianggap cocok untuk digunakan dalam penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.660	3.446		5.705	.000
	Kepemimpinan	.609	.083	.702	7.317	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari analisis data pada tabel 4.18, kita mendapatkan persamaan regresi $Y = 19,660 + 0,609X1$

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana 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)	8.676	2.913		2.979	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.888	.071	.859	12.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari hasil analisis regresi yang tertera pada tabel 4.19, kita memperoleh formula regresi $Y = 8,676 + 0,888X2$

Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.793	2.842		2.390	.020
	Kepemimpinan	.206	.076	.238	2.722	.009
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.725	.090	.701	8.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Analisis regresi yang ditampilkan pada tabel 4.20 menghasilkan formula regresi $Y = 6,793 + 0,206X1 + 0,725X2$. Dari persamaan di atas maka berikut adalah interpretasi dari formula tersebut:

Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 6,793, yang menandakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada variabel independen (X1 dan X2 sama dengan 0), maka nilai dari variabel terikat (Y) adalah 6,793 poin.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,206, yang merupakan angka positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,206 poin.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 0,725, juga bernilai positif, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 0,725 poin

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.702 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari data pada tabel 4.21, koefisien korelasi untuk variabel Kepemimpinan (X₁) adalah 0,702. Sesuai dengan skala interpretasi korelasi, nilai ini masuk dalam kategori “0,600 – 0,799”, yang menandakan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Kepemimpinan (X₁) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	.859 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.859 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari informasi di tabel 4.22, koefisien korelasi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) tercatat sebesar 0,859. Menurut skala interpretasi korelasi, angka ini termasuk dalam kisaran “0,800 – 1,000”, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat.

Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change	
1	.877 ^a	.769	.761	1.32216	.769	89.948	2	54	.000	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.23, nilai signifikansi kurang dari 0,000 menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Nilai r square adalah 0,769, yang berada dalam rentang 0,600-0,799. Ini menandakan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan

Kerja Non Fisik (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.484	1.94090

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Mengacu pada tabel 4.24, nilai koefisien determinasi R Square (R²) adalah 0,493 atau 49,3%. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap variabilitas kinerja karyawan, sementara 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.733	1.39708

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari data yang tertera di tabel 4.25, nilai koefisien determinasi R Square (R²) adalah 0,737 atau 73,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan, sementara 26,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 26 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.761	1.32216

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari informasi yang ada di tabel 4.26, nilai koefisien determinasi R Square (R²) tercatat sebesar 0,769 atau 76,9%. Ini menandakan bahwa variabel Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,9% terhadap variabilitas dalam kinerja karyawan. Sementara itu, 23,1% dari variabilitas tersebut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini,

seperti promosi jabatan, kepemimpinan, dan disiplin kerja

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27 Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.660	3.446		5.705	.000
	Kepemimpinan	.609	.083	.702	7.317	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27, analisis uji t parsial mengindikasikan bahwa signifikansi dari pengaruh Kepemimpinan (X1) pada kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai thitung sebesar 7,317, yang lebih besar dari nilai ttabel 2,004. Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 28 Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.676	2.913		2.979	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.888	.071	.859	12.429	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data dari tabel 4.28, temuan dari uji t parsial menunjukkan bahwa signifikansi dari dampak Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) pada kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05, dan nilai thitung adalah 12,429, yang melebihi nilai ttabel sebesar 2,004. Dengan demikian, H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 29 Hasil Output Uji Hipotesis Simultan Antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.479	2	157.240	89.948	.000 ^b
	Residual	94.398	54	1.748		
	Total	408.877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Dari tabel 4.29 di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 (kurang dari 0,05). Selain itu, nilai Fhitung sebesar 89,948 juga lebih besar daripada nilai ftabel 2,78. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dan signifikan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis sebelumnya tentang pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

- a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mora Telematika Indonesia Tbk. Ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai thitung 7,317 lebih besar dari ttabel 2,004 atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Mora Telematika Indonesia Tbk.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

Kinerja Karyawan (Y) di PT Mora Telematika Indonesia Tbk. Ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai thitung 12,429 lebih besar dari ttabel 2,004 atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Mora Telematika Indonesia Tbk.

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

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mora Telematika Indonesia Tbk. Ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan nilai Fhitung 89,948 lebih besar dari Ftabel 2,78 atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Mora Telematika Indonesia Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiwilaga Rendy dkk. (2018). Sistem Pemerintahan Indonesia. Sleman: Deepublish.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Afif Setiawan. 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. PhD Thesis. IAIN Salatiga.
- [4] Ahmad.Y.,B.Tewal.,R.N.Taroreh., Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group manado. 2811. Jurnal EMBA. Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820.
- [5] Anwar, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM. Poliban Press.
- [6] Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. BISMAM, Jurnal Bisnis & Manajemen, m(1)
- [7] Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- [8] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018). Transformational leadership. Journal of Leadership Studies.
- [9] Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin. Vol. 8, No. 2.
- [10] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [11] Danisa, D., & Komari, N. (2023). KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. MBIC-Journal Confrence, 1(6), 989-1001.
- [12] Dessler, G. (2020). Human Resource Management/Dessler, Gary. Pearson Education Limited.
- [13] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 2(2), 49–61.
- [14] Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.
- [15] Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Mbia, 17(2), 47-58. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V17i.2.344>
- [16] Fayol, H. (2019). Administrasi Industri dan Umum: Sebuah Karya Klasik dalam Manajemen. Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- [17] Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2), 85-114.