

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PADA PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA CABANG KEBON JERUK JAKARTA BARAT

Ita Rupita¹, Esti Suntari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: itarupita081@gmail.com¹, dosen01120@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership and the physical work environment on employee performance at PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk branch either partially or simultaneously. The method used in this method is a quantitative approach, the population is 60 people by taking a saturated or total sample, namely a sample of 60 respondents. The research instrument has 30 statement items from the variables of leadership, physical work environment and employee performance. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, determination analysis and hypothesis testing. Based on the results of the analysis, the multiple regression value obtained is: $Y = 24.747 + 0.436X_1$ The R value (correlation coefficient) is 0.651, meaning that the leadership variable (X_1) and physical work environment (X_2) Simultaneously has a strong relationship with the employee performance variable (Y). The R value (coefficient of determination) is 0.424 or 42.4% while the remaining 57.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{value} > F_{table}$ ($20.954 > 3.150$) this is also strengthened by the ikssation value of $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted. It can be concluded that leadership (X_1) and physical work environment (X_2) simultaneously has an acceptable effect on employee performance (Y).

Keywords: Leadership, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika cabang Kebon Jeruk baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah kuantitatif, populasi yang ada sebanyak 60 orang dengan mengambil sampel jenuh atau keseluruhan yaitu dengan sampel 60 responden. Instrumen penelitian memiliki 30 item pernyataan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi berganda yaitu : $Y = 24,747 + 0,436X_1$ nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,651, artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) Secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) . Nilai R (koefisien determinasi) sebesar 0,424 atau 42,4% sedangkan sisanya sebesar 57,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,954 > 3,150$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Swadharma Sarana Informatika berdiri pada tanggal 15 Mei 1996, dan kehadirannya dimaksudkan untuk memberikan dukungan pelayanan prima dalam pengelolaan sarana teknologi komputer dalam jasa pengelolaan ATM. Dalam perkembangannya PT Swadharma Sarana Informatika semakin tumbuh dan terus meningkat profesionalismenya sejalan dengan perubahan teknologi dan bisnis pada umumnya yang khususnya di sektor perbankan. Sejalan dengan meningkatnya kepercayaan dari pelanggan/mitra usaha dan dengan didukung sumber daya manusia yang handal PT Swadharma Sarana Informatika telah memiliki jaringan kantor yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya yaitu PT Swadharma Sarana Informatika cabang Kebon Jeruk.

Dalam internal perusahaan, penulis mendapatkan data kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan yang dimana 5 tahun terakhir ini ditemukan mengalami banyak sekali penurunan, mulai dari pergantian pemimpin/manager baru yang kurang profesional, kurangnya rasa empati dan kurangnya rasa kepedulian dalam merangkul karyawan untuk menciptakan ke kompak dalam tim serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, juga kurangnya memperhatikan lingkungan kerja fisik atau fasilitas kantor dinilai kurang mendukung untuk kenyamanan karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Kinerja karyawan yang diartikan dengan suatu kemampuan, keterampilan dan karakter seorang karyawan untuk menghasilkan suatu manfaat bagi perusahaan/organisasi karyawan tersebut. Perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karna hal tersebut adalah faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian hasil kinerja dapat dilihat dimana kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif, mencapai 86% dengan keterangan sangat baik, pada tahun 2019 mencapai 85% dengan keterangan Sangat Baik, pada tahun 2020 mencapai 82% dengan keterangan Sangat Baik, pada tahun 2021 mencapai 74% dengan keterangan Baik dan pada tahun 2022 mencapai 72% dengan keterangan Baik. Dimana penurunan data kinerja karyawan

tersebut diakibatkan karena adanya pergantian pemimpin pada tahun 2020 dan pergantian pemimpin kembali pada tahun 2021 dan tahun 2022 juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung.

Tabel I. Data Kinerja Karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk Jakarta Barat

No	Aspek	Pencapaian Presentase					
		Target	2018	2019	2020	2021	2022
Kuantitas							
1	Kuantitas kerja karyawan dalam keefisienan dan efektifitas waktu	100%	90%	88%	88%	83%	82%
Kualitas							
2	Karyawan bekerja dengan teliti dan tanggung jawab	100%	90%	87%	87%	71%	73%
Kerja sama							
3	Ketersediaan karyawan dalam bekerja sesama tim	100%	80%	80%	80%	69%	60%
Tanggung Jawab							
4	Karyawan bertanggung jawab atas job desknya	100%	80%	80%	75%	77%	74%
Inisiatif							
5	Kemampuan karyawan berpikir untuk melakukan pekerjaan tanpa perintah	100%	90%	88%	79%	68%	69%
dari atasan							
Rata-rata			86%	85%	82%	74%	72%
Keterangan			Sangat Baik	Sangat Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: Data PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk (2023)

Pengaruh kepemimpinan pada PT Swadharma Sarana Informatika mengalami penurunan setiap tahunnya disebabkan karena pemimpin yang kurang merangkul karyawan dan kurangnya inisiatif dalam membantu permasalahan yang dihadapi karyawan, jika presentase kepemimpinan masih rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara langsung akan berdampak pada perusahaan karena tidak tercapainya target dari perusahaan dan juga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena banyak target yang tidak tercapai.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan meningkatkan performa kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan optimal dan maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja yang lengkap dan mendukung, maka karyawan tersebut akan menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan tepat waktu. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai/tidak mendukung maka akan dapat menurunkan performa kinerja karyawan menjadi tidak kondusif, juga mengundang permasalahan berdatangan secara silih berganti.

Dari beberapa data diatas dapat disimpulkan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka faktor yang perlu diperhatikan

adalah menyangkut kepemimpinan kepada para karyawan dan juga dari segi lingkungan atau fasilitas kantor yang kurang memadai merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penting untuk diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu komponen paling utama yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk Jakarta Barat.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41-48. Hasil penelitian yang digunakan Mumun Surahman (2022) yaitu, Besar pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,629 yang berarti kuat dengan koefisien determinasi sebesar 39,6% dengan demikian variable kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru sebesar 39,6%.

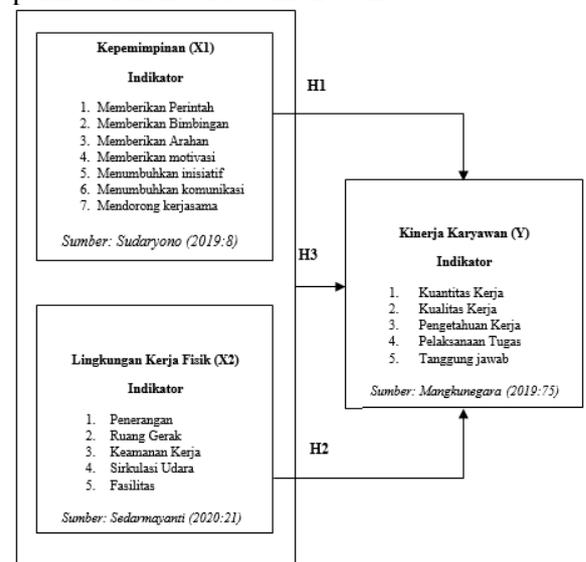
Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, N., Suryani, N. L., Syatoto, I., & Darmadi, D. (2022). *Universitas Pamulang Vol. 5, No. 4 ISSN 2621-3389*. Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Informasi Bermutu Kebon Jeruk Jakarta Barat. Hasil penelitian terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y). Koefisien regresi yang didapat sebesar 0,127, dengan taraf signifikansi t sebesar 0,000.

Penelitian yang dilakukan oleh Inaray, J. C. (2016). Dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2). Hasil Penelitian Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado. Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan menolak H0 atau Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2018:60), menjelaskan bahwa “kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan”.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan Nol (Ho) dan Hipotesis Nol (Ho) tersebut untuk membuktikan apakah Hipotesis Nol (Ho) tersebut di tolak atau gagal di tolak. Hipotesis tersebut dapat di notasikan sebagai berikut:

1. Ho1: Diduga Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk.

Ha1: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk.

2. Ho2: Diduga Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk.

Ha2: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk.

3. Ho3: Diduga Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk.

Ha3: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert menurut Sugiyono (2017:13) metode yang digunakan Asiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk No.20, Kel. Kelapa Dua, Kec. Kebon Jeruk, Kota Jakarta Barat, 11550. Waktu Penelitian ini dimulai dari Maret 2023 sampai November 2023.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk Jakarta Barat berjumlah 60 karyawan.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah

keterwakilan. Sehingga peneliti ini menggunakan semua karyawan di PT Swadharma Sarana Informatika yang berjumlah 60 Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk Jakarta Barat.

Teknik Analisa Data

Pada pengelolaan data ini menggunakan SPSS , menurut Ghozali (2018) SPSS adalah kepanjangan dari Statistical package for Social Sciences yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik para metrik maupun non-parametrik dengan basis windows. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel II. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuisioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,721	0,254	Valid
2	Pernyataan 2	0,552	0,254	Valid
3	Pernyataan 3	0,697	0,254	Valid
4	Pernyataan 4	0,653	0,254	Valid
5	Pernyataan 5	0,737	0,254	Valid
6	Pernyataan 6	0,688	0,254	Valid
7	Pernyataan 7	0,740	0,254	Valid
8	Pernyataan 8	0,762	0,254	Valid
9	Pernyataan 9	0,735	0,254	Valid
10	Pernyataan 10	0,761	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah Tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kepemimpinan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel III. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuisiomer	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,388	0,254	Valid
2	Pernyataan 2	0,506	0,254	Valid
3	Pernyataan 3	0,608	0,254	Valid
4	Pernyataan 4	0,601	0,254	Valid
5	Pernyataan 5	0,346	0,254	Valid
6	Pernyataan 6	0,638	0,254	Valid
7	Pernyataan 7	0,493	0,254	Valid
8	Pernyataan 8	0,636	0,254	Valid
9	Pernyataan 9	0,730	0,254	Valid
10	Pernyataan 10	0,635	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah Tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel lingkungan kerja fisik adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

No	Kuisiomer	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,663	0,254	Valid
2	Pernyataan 2	0,538	0,254	Valid
3	Pernyataan 3	0,560	0,254	Valid
4	Pernyataan 4	0,527	0,254	Valid
5	Pernyataan 5	0,675	0,254	Valid
6	Pernyataan 6	0,644	0,254	Valid
7	Pernyataan 7	0,739	0,254	Valid
8	Pernyataan 8	0,621	0,254	Valid
9	Pernyataan 9	0,667	0,254	Valid
10	Pernyataan 10	0,513	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah Tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,254, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel V. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kepemimpinan	0,885	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,733	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) didapat hasil Cronbach's Alpha 0,885 > 0,60 maka dinyatakan hasil reliabel, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) didapat hasil Cronbach's Alpha 0,733 > 0,60 maka dinyatakan hasil reliabel dan variabel kinerja karyawan (Y) didapat hasil Cronbach's Alpha 0,814 > 0,60 maka dinyatakan hasil reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas ketiga variabel di atas maka dinyatakan reliabel, sehingga data ini layak di lanjutkan untuk data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VI. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,71398596
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,056
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
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: Olah Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel VII. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Error Std.	Beta				
1 (Constant)	33,069		3,571		9,261	,000	
KEPEMIMPINAN X1	,497		,083	,612	5,963	,000	,960 1,041
LINGKUNGAN KERJA FISIK X2	,351		,096	,375	-	,001	,960 1,041
					3,658		

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Olah Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerj Fisik (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,1. Sementara itu nilai Vaiannce Inflation Factori (VIF) variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) yaitu 1,031 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi Multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi tersebut.

Uji Autokorelasi

Tabel VIII. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,651 ^a	,424	,403	3,779	1,766

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK X2, KEPEMIMPINAN X1
b. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Olah Data SPSS 24, 2023

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas model ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini di buktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,766 yang berada pada interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Adapun hasil karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau 99%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang atau 21% dari total keseluruhan responden 60 orang atau 100%.
- Responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 28 orang atau 47%, usia 30-40 tahun sebanyak 23 orang atau 38%, usia 40-50 tahun sebanyak 9 orang atau 15%. Dari total 60 responden atau 100%.
- Responden yang memiliki jabatan sebagai Administrasi sebanyak 8 orang atau 13%, jabatan sebagai Kasir sebanyak 9 orang atau 15%, jabatan sebagai FLM sebanyak 19 orang atau 32%, jabatan sebagai Driver sebanyak 6 atau 10%, jabatan sebagai

Monitoring sebanyak 6 orang atau 10%, jabatan sebagai Replenishment sebanyak 8 orang atau 13%, jabatan sebagai Satpam sebanyak 4 orang atau 4%. Dari total 60 responden atau 100%.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 24,747 + 0,436X1$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24,747 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) tidak ada maka terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 24,747 point.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,436 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,436 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 46,197 + 0,237X2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 46,197 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada maka terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 46,197 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,237 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,237 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda X1 dan X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 33,069 + 0,497X1 + 0,351X2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 33,069 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada maka terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 33,069 point.
- b. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,497 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,497 point.
- c. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) 33,069 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 33,069 point.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel IX. Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,288	,276	4,16248

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X1)

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2023)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, di perokeh R Squer (koefisien determinasi) sebesar 0,288 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,8% sedangkan sisasnya sebesar $(100-28,8\%) = 71,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel X. Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,253 ^a	,064	,048	4,77321

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2)

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2023)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, di perokeh R Squer (koefisien determinasi) sebesar 0,424 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik

(X2) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 42,4% sedangkan sisasnya sebesar $(100-42,4\%) = 57,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan peneliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XI. Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24,747	3,032			8,161	,000
KEPEMIMPINAN X1	,436	,090	,537	4,848	,000	

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas di ketahui nilai sig untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ atau t hitung $4,848 > t$ tabel 2,001 sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Tabel XII. Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	46,197	3,551			13,008	,000
lingkungan kerja fisik x2	,237	,119	,253	1,996	,030	

a. Dependent Variable: kinerja Y

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas di ketahui nilai sig untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,03 < 0,05$ atau thitung $1,996 < t$ tabel 2,001 sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598,356	2	299,178	20,954	,000 ^b
	Residual	813,828	57	14,278		
	Total	1412,183	59			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas di ketahui nilai sig untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ atau fhitung $20,954 > F_{tabel} 3,150$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi $Y = 24,747 + 0,436X_1$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,537, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,288 atau 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $> t_{tabel} (4,848 > 2,001)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sinifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inaray, J. C. (2016) dengan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kepemimpinan(X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Amanah Finance Di Manado.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi $Y = 46,197 + 0,237X_2$, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,253, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,064 atau 6,4% sedangkan sisanya sebesar 93,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung $> t_{tabel} (1,996 > 2,001)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sinifikansi $0,03 < 0,05$. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia, R., & Fernos, J. (2023) bahwa nilai hasil uji t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ($2,477 > 2,018$) atau signifikan ($0,017 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel ($2,477 > 2,018$) atau signifikan ($0,017 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Pengaruh Keahlian kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi $Y = 33,069 + 0,497X_1 + 0,351X_2$ nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,651, artinya Variabel kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja Fisik (X2) Secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,424 atau 42,4% sedangkan sisanya sebesar 57,6% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung $> F_{tabel} (20,954 > 3,150)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sinifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian Hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik

(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Dengan demikian

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Bahagiaa, Linzzy Pratami Putrib, Tommy Rizdwansyah (2018) berdasarkan hasil uji F di atas, dimana $F_{hitung} 43,528 > F_{tabel} 3,134$ dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, terbukti ada pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Swadharma Sarana Informatika Kebon Jeruk. Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh dan signifikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Swadharma Sarana Informatika cabang Kebon Jeruk.
- b. Terdapat pengaruh dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Swadharma Sarana Informatika cabang Kebon Jeruk.
- c. Terdapat pengaruh dan signifikan Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan pada PT Swadharma Sarana Informatika cabang Kebon Jeruk

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi Xiv. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [3] Akimas, Hari Nugroho. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3.
- [4] Alvares, I. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Ngabela Sindo Di Jampangkulon Sukabumi (Doctoral Dissertation, Universitas Pamulang).
- [5] Ardana, I Komang Dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Bintoro. (2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- [7] Busro, M., (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group. Hartatik.
- [8] G.R. Terry Dalam R.Supomo Dan Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi.) Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [10] Manampiring, A. M., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 9(4), 670-679.
- [11] Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019). Evaluasi Kinerja Sdm. Cetakan Ke Tujuh, Pt Refika Aditama: Bandung.
- [12] Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019). Evaluasi Kinerja Sdm. Cetakan Ke Tujuh, Pt Refika Aditama: Bandung.
- [13] Rivai Veithzal. (2020:2). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [14] Robbins, Stephen Dan Mary Coulter. (2015). Manajemen. Jakarta: Pt. Indeks
- [15] Sadewa, P., & Damayanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Lingkungan Kampus Terhadap Kepuasan Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Pamulang. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 6(1), 65-73.
- [16] Safroni, Ladzi. (2019). Manajemen Dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya: Aditya Media Publishing.