

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA TANGERANG SELATAN

Nonda Ira Lestari¹, Supartomo Corolus Boromeus²

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

E-mail: nondaira20@gmail.com¹, cbsupartomo@gmail.com²

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and the physical work environment on employee performance in the south Tangerang mayor's office, both sequentially and simultaneously the research approach used in this research is the quantitative method. The sampling technique used in this research used saturated sampling with a sample size of 52 respondents. Data analysis used validity test, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that leadership has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.573 + 0.652X_1$. hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(7.206 > 1.676)$, thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant equation $Y = 7.310 + 0.811X_2$. hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(9.091 > 1.676)$. thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning on employee performance. Leadership and physical work environment on employee performance. With the regression equation $Y = (2.783 + 0.327X_1 + 0.578X_2)$ simultaneously significant leadership and physical work environment on employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Tangerang Selatan Secara Parsial dan Simultan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,573 + 0,652X_1$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,206 > 1,676)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai persamaan regresi $Y = 7,310 + 0,811X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,091 > 1,676)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = (2,783 + 0,327 X_1 + 0,578 X_2)$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(57,138 > 2,79)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Kantor Walikota Tangerang Selatan (Tangsel) beralamat di Jalan Maruga No. 01, Kelurahan Serua, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten. Tepatnya di Balai Kota Tangsel yang mulai ditempati sejak 25 November 2015. Sesuai dengan UU No. 51/2008 tentang pembentukan Ibukota Tangsel berada di Kecamatan Ciputat. Sebelumnya sejak kota Tangsel berdiri, kantor Walikota Tangsel untuk sementara bertempat di Kantor Kecamatan Pamulang di Jl. Siliwangi No. 01, Kelurahan Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang. Bahkan, pada Tahun 2013 Kantor Walikota Tangsel pernah dipindah ke lahan milik Kementerian Perumahan Rakyat (Kemenpera) di Kecamatan Setu Pamulang kala itu tengah direnovasi.

Salah satu cara untuk mengetahui kinerja pegawai adalah dengan melihat dari data penilaian kinerja pegawai yang terdapat masalah kinerja pegawai yang menurun pada tahun 2022.

Tabel I. Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Walikota Tangerang Selatan

No	Sebutan	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
		Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Sangat Baik	20	22	17
2	Baik	19	17	20
3	Cukup	8	7	4
4	Kurang	5	6	11
Total Pegawai		52	52	52

Sumber : Data diolah

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memperdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing

Hasil pra survey dilakukan terhadap 26 pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan, masih ada masalah pada tahun 2022 pada indikator tanggung jawab atau pertanyaan pemimpin selalu bersikap adil pada setiap pegawai, dimana mempunyai nilai tidak setuju paling tinggi ada 14

orang yang berarti pegawai belum merasa dipercaya dan bertanggung jawab oleh pemimpin mereka, dan dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey mengenai kepemimpinan masih belum efektif.

Faktor lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja fisik mencakup segala hal yang berhubungan dengan tempat kerja, seperti fasilitas fisik, suasana, budaya perusahaan, serta relasi antar pegawai dan manajemen. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan, produktivitas, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi dari penelitian yang dilakukan di Kantor Walikota Tangerang Selatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, berikut data lingkungan kerja fisik pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Tabel II. Data Fasilitas Lingkungan Kerja Dikantor Walikota Tangerang Selatan

No	Aspek Lingkungan Kerja	Baik	Kurang Baik
1.	Penerangan cahaya	Ruang Kaban = 10 Ruang Sekban = 5 Ruang Kasubbag = 30	Ruang Rapat = 10 Ruang Koridor = 50 Ruang Bidang = 100 Ruang Penerimaan Tamu = 10
2.	Pengaturan Suhu Udara	Semua A C berfungsi dengan baik AC Split = 3 unit AC Sentral = 1 unit	
3.	Kebisingan	Semua r uangna operasional kantor baik tidak ada kebisingan	
4.	Fasilitas Kerja	Berfungsi dengan baik : Printer = 50 Komputer / Laptop = 70 Meja Kerja = 80 Kursi Kerja = 80	Rusak : Printer = 7 Komputer = 4 Meja Kerja = 0 Kursi Kerja = 0 Penghancur Kertas = 3

		Penghancur Kertas = 6	
5.	Keamanan T empat Kerja	Semua CCTV berfungsi dengan baik	

Sumber : Data diolah

Akibat yang mungkin timbul dari adanya lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Walikota Tangerang Selatan. Penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA TANGERANG SELATAN”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2020), Dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan di universitas pawayatan daha sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan, dengan t hitung 5,779 > t tabel 1,980 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan dengan t hitung 3,272 > t tabel 1,980 dan nilai sig 0,001 < 0,05. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan di universitas pawayatan daha sendiri.

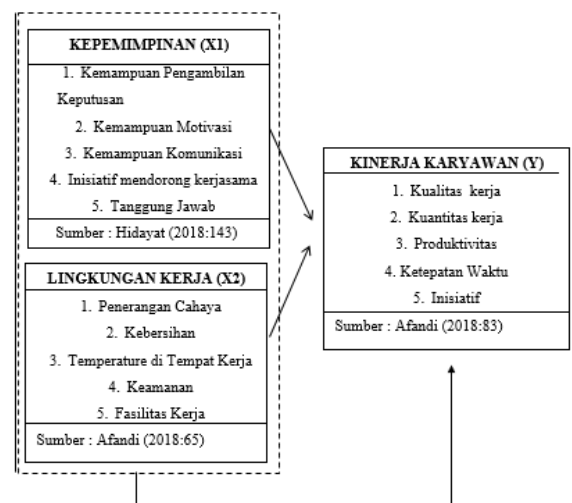
Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2020), Dengan judul Pengaruh Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT pertamina (Persero) UMPS III terminal transit utama balongan, indramayu. Dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Regresi $Y = 46,812 + 0,264X_1 + 0,324X_2$ dari model ini didirikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil korelasi persial adalah bahwa ada dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. pertamina (Persero) UPMS III terminal transit utama balongan, indramayu.

Penelitian yang dilakukan oleh Mondiani (2019), Dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

PLN (Persero) UPJ semarang. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dikelola dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, oleh Karena itu kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teritoris pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teritoris perlu dijelaskan berhubungan antara variabel independen dan dependen.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugyono (2018:63), Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

H01: $\rho_1 = 0$: Diduga Tidak terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Ha1: $\rho_1 = 0$: Diduga Terdapat pengaruh secara parsial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

H02: $\rho_2 = 0$: Diduga Tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Ha2: $\rho_2 = 0$: Diduga Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

H03: $\rho_3 = 0$: Diduga Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

Ha3: $\rho_3 = 0$: Diduga Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2), jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis.

Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13), "Tempat Penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif". Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Walikota Tangerang Selatan. Waktu penelitian dimulai tanggal 6 Maret – 13 November 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Pada penelitian ini, populasi penelitian adalah karyawan Kantor Walikota Tangerang Selatan berjumlah 52 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:115) "populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang seluruh karyawan PT Bank Hibank Indonesia Di Jakarta Barat. Peneliti menggunakan sampel jenuh menurut Sugiyono (2010:124) "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Berdasarkan pada tempat penelitian penelitian yang telah ditetapkan, sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Walikota Tangerang Selatan yang berjumlah 52 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, yang dirasakan dan diharapkan oleh pegawai.

Teknik Analisa Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam kuesioner valid dan reliable, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden data penelitian ini terdiri dari usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden. Jumlah sampel atau responden penelitian ini sebanyak 52 karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian instrument kuesioner. Berikut hasil frekuensi deskripsi responden seperti dibawah ini:

- a. Responden Perempuan sebanyak 42 orang responden sekitar 81%, sedangkan responden Laki-laki 11 orang responden atau

sekitas 19%. Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan responden di dominasi oleh jenis kelamin Perempuan.

- b. Dari 52 responden, berusia 20 – 30 tahun sebesar 73%, berusia <20 tahun sebesar 19%, sedangkan 32 – 40 tahun sebesar 8%.
- c. Dari 52 responden, dengan tingkat Sarjana 50%, SMA/SMK sebanyak 46%, D3 sebesar 4%. Berdasarkan tingkat pendidikan responden diatas memberikan gambaran bahwa penelitian ini hanya pada karyawan Kantor Walikota Tangerang Selatan, di dominasi pendidikan Sarjana.
- d. Lama bekerja responden dalam penelitian ini mayoritas atau didominasi oleh responden lama bekerja > 1 tahun sebanyak 37%, > 6 tahun sebanyak 6%, 4 – 5 tahun sebanyak 21%, 2 – 3 tahun sebanyak 37%.

Uji Instrumen Data
Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan selalu bertindak tegas dalam pengambilan keputusan.	0,815	0,273	Valid
2	Pimpinan selalu melihat bawahannya dalam mengambil keputusan.	0,800	0,273	Valid
3	Pemimpin selalu memotivasi karyawan.	0,799	0,273	Valid
4	Pimpinan selalu menciptakan suasana yang menyenangkan dan menciptakan semangat karyawan.	0,763	0,273	Valid
5	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan jelas tentang tugas yang diberikan kepada karyawan.	0,832	0,273	Valid
6	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan baik kepada para karyawan.	0,831	0,273	Valid
7	Pimpinan dapat bekerja sama antar karyawan menyelesaikan pekerjaan.	0,331	0,273	Valid
8	Pemimpin memberikan informasi jika ada karyawan yang mendapatkan kesulitan	0,669	0,273	Valid

	alam menjalankan tugas.			
9	Pimpinan selalu bersikap adil pada setiap karyawan	0,734	0,273	Valid
10	Pimpinan mampu mengendalikan emosional pada setiap tindakan atau situasi tertentu.	0,828	0,273	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel IV. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Sirkulasi udara di ruangan kerjasudah cukup baik.	0,713	0,273	Valid
2	Temperatur ruangan cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk.	0,774	0,273	Valid
3	Pencahayaannya di ruangan membuat saya lebih teliti dalam melakukan tugas sehari-hari.	0,818	0,273	Valid
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai.	0,62	0,273	Valid
5	Lingkungan kerja instansi sudah memiliki keamanan.	0,77	0,273	Valid
6	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.	0,816	0,273	Valid
7	Pimpinan mengatur karyawan untuk selalu menjaga kebersihan.	0,822	0,273	Valid
8	Pimpinan mengadakan program kebersihan di lingkungan kerja.	0,723	0,273	Valid
9	Perlengkapan kerja yang sudah sesuai dengan pekerjaan para karyawan.	0,616	0,273	Valid
10	Masih adanya perlengkapan kantor yang rusak dan belum lengkap.	0,426	0,273	Valid

Sumber : Data diolah

Tabel V. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Kualitas hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar.	0,592	0,273	Valid
2	Kualitas kerja saya dinilai baik oleh atasan.	0,862	0,273	Valid
3	Karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.	0,788	0,273	Valid
4	Kuantitas kerja yang karyawan lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.	0,763	0,273	Valid
5	Tugas dan tanggung jawab diberikannya sesuai kemampuan karyawan.	0,623	0,273	Valid
6	Kejujuran dan ketepatan kerja karyawan sangat diutamakan dan Mendapatkan perhatian dari pimpinan.	0,658	0,273	Valid
7	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,623	0,273	Valid
8	Ketepatan waktu menjadi prioritas dalam menjalankan pekerjaan.	0,708	0,273	Valid
9	Karyawan melakukan tugasnya tanpa intervensi dari bagian lain yang bukan kewenangannya.	0,638	0,273	Valid
10	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai jobdesk tanpa perintah pimpinan.	0,434	0,273	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data diatas, data penelitian yang dikumpulkan dari kuesioner layak untuk dianalisis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VI. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25622130
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.090
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil output SPSS 26 (2023)

Dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,189 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF	
1	(Constant)	2.783	3.567		.780	.439	
	Kepemimpinan	.327	.092	.358	3.543	.001	.600 1.665
	Lingkungan Kerja	.578	.104	.563	5.576	.000	.600 1.665

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel Kepemimpinan sebesar 0,600 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,600, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kepemimpinan sebesar 1,665 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,665 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel VI. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	3.234	1.992		1.624	.111
	Kepemimpinan	.003	.051	.010	.053	.958
	Lingkungan Kerja	-.028	.058	-.087	-.476	.636

a. Dependent Variable: Abs_Res
 Sumber : Hasil Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,958 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,636 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menyadari dampaknya X1 dan X2 menjadi tujuan dari penelitian regresi linier langsung ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada dua komponen kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai dampak yang saling

melengkapi dan parsial terhadap kinerja (Y) di tempat kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,573 + 0,652X1$. Dari persamaan di atas diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,573 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,573 point.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,652 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1-unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,652 point.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,310 + 0,811X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,310 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,811 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 7,310 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,811 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,783 + 0,327X1 + 0,578X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.783 diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,783 point.
- Nilai Kepemimpinan (X1) 0,327 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,327 point.

- Nilai Lingkungan Kerja (X2) 0,578 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,578 point.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Kriteria signifikansi 5% (0,05) diterapkan pada penyelidikan ini dengan menggunakan perbandingan antara nilai t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

Tabel VII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	B				Std. Error
1	(Constant)	12.573	3.930		3.200	.002
	Kepemimpinan	.652	.090	.714	7.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,206 > 1,676). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel VII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	B				Std. Error
1	(Constant)	7.310	3.695		1.979	.053
	Lingkungan Kerja	.811	.089	.789	9.091	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,091 > 1,676). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,050 atau (0,00 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel VIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Simultan antara Variabel Kepemimpinan (X1)

dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.279	2	435.140	57.138	.000 ^b
	Residual	373.163	49	7.616		
	Total	1243.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan
Sumber : Hasil Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (57,138 > 2,79), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kpemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,573 + 0,652X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,714 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,206 > 1,676). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,310 + 0,811X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,789 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,623 atau sebesar 62,3% sedangkan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,091 > 1,676). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan X1 dan Lingkungan Kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $y = 2,79 + 0,327X1 + 0,578X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,837 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,700 atau 70,0% sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (57,138 > 2,79). Dengan demikian H0 ditolak H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan dengan nilai uji t diketahui bahwa thitung > ttabel yaitu sebesar 7,206 > 1,676 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi dengan nilai 0,509 dimana hasil ini merupakan kontribusi pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan dengan nilai uji t diketahui bahwa thitung > ttabel yaitu sebesar 9,091 > 1,676 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi dengan nilai 0,623 dimana hasil ini merupakan kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Tangerang Selatan dengan nilai Fhitung untuk kedua variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai Fhitung $57,138 > 2,79$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,700 dimana hasil ini merupakan kontribusi pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,0% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

- [10] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sudjana (2019). Metode Statistika, Bandung: Tarsido.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Algifari. (2018). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(2), 1470-1478.
- [3] M.A.P, A. R. (2017). Dasar-dasar Manajemen. Malang: Inteligencia Media.
- [4] Atmadja, I.G. (2020). Teori Kontitusi dan konsep Negara Hukum. Malang:Atmadja.
- [5] Arikunto, Suharsimi (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Imbron, I., & Pamungkas, I.B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Media Utama.
- [7] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1109-1116.
- [8] Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: CV.AA RIZKY.
- [9] Khasanah, N., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teleoperation Pt. Keuangan Bfi Indonesia, Tbk Bsd Serpong. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(1), 131-136.
- [9] Masram, & Mu'ah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher.