



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara

¹Heri Yulianto

¹Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Sonny

²Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jalan Suryakencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

¹heriyulianto170799@gmail.com, ²dosen00983@unpam.ac.id

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 67 karyawan, pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh, maka sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 67 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 8,353 dan signifikansi sebesar 0.000. Dikatakan positif jika thitung lebih besar ttabel ($8,353 > 1.996$) dan signifikansi, jika lebih kecil dari ($0,05 < 0.000$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan menghasilkan nilai R Square 0.695 atau 69,5%; sedangkan sisanya 30,5%. Berdasarkan hasil perhitungan uji t Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) dengan thitung sebesar 11,019 dan signifikansi sebesar 0.000. Dikatakan positif jika thitung lebih besar ttabel ($11,019 > 1.996$) dan signifikansi, jika lebih kecil dari ($0,05 < 0.000$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan menghasilkan nilai R Square 0.780 atau 78%; sedangkan sisanya 22%. Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 272.155 sedangkan Ftabel ($\square\square 0,05$) untuk $n = 64$ sebesar 2.75. Dengan demikian Fhitung $>$ dari Ftabel ($\square\square 0,05$) atau $272.155 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan menghasilkan nilai R Square 0.895 atau 89,5% sedangkan sisanya 10,5%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kinerja Karyawan

Abstract The purpose of this study is. To determine the influence of leadership style and non- physical work environment partially and simultaneously on employee performance at the Indomaret Store in Pluit Area, North Jakarta. This research method uses a quantitative descriptive method, data collection techniques using questionnaires. The population is 67 employees, sampling can use saturated sampling, so the sample is all employees totaling 67 employees. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test From the table above, the results of the calculation of the t-test value of the Leadership Style variable (X1) with a t count of 8.353 and a significance of 0.000. It is said to be positive if the calculated t is greater than the t table ($8.353 > 1.996$) and the significance if it is less than ($0.05 < 0.000$) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Leadership Style (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) and produces an R Square value of 0.695 or 69.5% while the rest is 30.5%. Based on the results of the calculation of the Non-Physical Work Environment t test (X2) with a calculated t of 11.019 and a significance of 0.000. It is said to be positive if the calculated t is greater than the t table ($11.019 > 1.996$) and the significance if it is less than ($0.05 < 0.000$) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that the Non-Physical Work Environment (X2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) and produces an R Square value of 0.780 or 78% while the rest is 22%. Based on the results above, namely the ANOVA test, the Fcount value is 272.155 while the Ftable ($\square\square 0.05$) for $n = 64$ is 2.75. So $Fcount > Ftable (0.05)$ or $272.155 > 2.75$, with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, it can be said that Leadership Style (X1), Non-Physical Work Environment

(X2) and together have an effect on Employee Performance (Y) and produce an R Square value of 0.895 or 89.5% while the rest is 10.5%.

Keywords: *LeadershipStyle, Non Physical Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan memuaskan, di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal, serta mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang di miliki oleh karyawan. Sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2019: 3) mendefinisikan “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 10) “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu, dan seni mengelola peran, dan hubungan karyawan untuk secara efektif, dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat”. Selain itu, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini di perlukan adanya peran organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendorong terciptanya sikap, dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang, serta tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah, dan memanfaatkan sumber daya, serta material sehingga menjadi produk.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah bagian yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah elemen yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan, dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan terbaik yang di hasilkan oleh energi manusia menunjukkan kinerja seseorang, dan kemampuannya untuk menganalisis masalah dalam lingkup kinerja, dan jabatan. Namun, hal tersebut tidak terlepas dari ketelitian, dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan, serta jabatan tertentu. Keberhasilan organisasi atau perusahaan di pengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi atau perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral, serta etika”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019: 67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Dalam hal ini untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Termasuk gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat juga memengaruhi kinerja karyawan yaitu karyawan mendapatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja nonfisik. Menurut Hasibuan (2017: 170) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama, dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 213) mengatakan, “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya”.

Tabel 1 Data Karyawan Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara

No.	Nama Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara	Jumlah Karyawan Toko
1.	Indomaret Apartemen Laguna	5 Karyawan
2.	Indomaret Pluit Barat	5 Karyawan
3.	Indomaret Pluit Selatan	5 Karyawan
4.	Indomaret Muara Baru	7 Karyawan
5.	Indomaret Pluit Village	5 Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara

6.	Indomaret SPBU Pluit	5 Karyawan
7.	Indomaret <i>Landmark</i> Pluit	4 Karyawan
8.	Indomaret Pluit Utara Raya	9 Karyawan
9.	Indomaret Apartemen Regatta	5 Karyawan
10.	Indomaret Muara Karang Barat	7 Karyawan
11.	Indomaret Apartemen Aston Pluit	5 Karyawan
12.	Indomaret Muara Karang 20	5 Karyawan
Jumlah Karyawan Area Pluit Jakarta Utara		67 Karyawan

Sumber: Di olah Penulis (2024)

Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara, terdapat 12 toko di area *supervisor* tersebut yang adalah berjumlah 67 karyawan di luar dari kepala toko, dan *supervisor* Area. Berikut adalah data karyawan pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara.

Tabel 2 Fenomena Permasalahan Gaya Kepemimpinan Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara

No.	Indikator	Permasalahan
1	Gaya kepemimpinan Kharismatik	Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.
2	Gaya kepemimpinan transaksional	Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran, dan tugas.
3	Gaya kepemimpinan transformasional	Gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, dan mampu membawa dampak yang mendalam, serta luar biasa pada pribadi para pengikut.

Sumber: Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara (2024)

Selain faktor gaya kepemimpinan yang diduga menghambat kinerja karyawan adalah faktor Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif, dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antarbawahan, dan atasan, serta lingkungan fisika tempat karyawan bekerja.

Tabel 3 Data Kondisi Lingkungan Pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara Tahun 2021-2023

No	Indikator	Kondisi 2021	Kondisi 2022	Kondisi 2023	Keterangan
1	Peralatan.	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Peralatan kerja yang rusak, hilang, dan peralatan kerja yang kurang memadai.
2	Perlengkapan.	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Printer atau <i>scanner</i> , lemari arsip, meja, kursi, seragam cukup baik masih dapat digunakan dengan baik dalam beraktivitas.
3	Hubungan dengan rekan kerja.	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan dengan rekan kerjanya terjalin hubungan yang harmonis, terbuka, dan berkomunikasi baik.
4	Hubungan dengan tim kerja.	Baik	Baik	Cukup Baik	Hubungan karyawan dengan tim kerja saling menghargai, dan mendengarkan perbedaan pendapat, dan mempunyai tujuan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara

					yang sama dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.
5	Hubungan dengan pimpinan.	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Pimpinan kurang bergaul dengan bawahan, cara komunikasi yang kurang baik, dan sering memerintah tanpa memberi contoh.
6	Hubungan dengan manajemen.	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik, dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan, dan tujuan yang ingin di capai dengan jelas.
7	Sistem kerja.	Cukup Baik	Baik	Baik	Sistem pengelolaan upah terhadap gaji karyawan sudah cukup baik sesuai harapan karyawan, ada kesejahteraan tunjangan kesehatan, dan bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi.
8	Prosedur.	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan bertanggungjawab dalam bekerja sesuai prosedur kerja perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sumber: Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara, 2024

Berdasarkan data pada Tabel di atas, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja dikategorikan kurang baik seperti peralatan, hubungan dengan tim kerja, hubungan dengan manajemen. Peralatan dikategorikan kondisinya kurang baik, artinya terdapat beberapa peralatan kerja yang rusak, hilang, dan peralatan kerja yang kurang memadai. Hubungan kerja dengan pimpinan kondisinya kurang baik, artinya pimpinan kurang baik terhadap bawahannya seperti cara komunikasi yang kurang baik, dan kurang bergaul, serta sering memerintah tanpa memberi contoh, sehingga tidak dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan kerja karyawan dengan manajemen kondisinya kurang baik artinya manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik, dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, serta tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan, dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas sehingga membuat bawahan tidak dapat menentukan prioritas yang jelas, dan akhirnya mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama secara efisien, dan efektif. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan bagaimana kinerja karyawan melihat seorang pemimpinnya atau atasannya dalam melakukan pekerjaan, dan mengambil sebuah keputusan dalam beberapa kendala yang sedang terjadi pada lingkungan pekerjaan. Berikut pengertian gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli.

- George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017: 273), menjelaskan "keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk memengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama."
- Menurut Hidayat (2018: 143), "gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk memengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan".

Lingkungan Kerja NonFisik

Dalam praktiknya pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya dapat melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai. Menurut Sedarmayanti (2018: 26), “Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Enny (2019: 56) mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak memberi kontribusi kepada organisasi”. 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 secara illegal, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral, dan etika”. Kasmir (2019) “Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”. Menurut Wibowo (2017: 58) “Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara. Penelitian asosiatif ini di asumsikan telah memiliki pemahaman tentang masalah, dan meneliti tentang masalah tersebut. Pendekatan yang di gunakan dalam pengumpulan data adalah metode *survey*, yaitu suatu pendekatan umum untuk penelitian yang terfokus pada penaksiran pada kovariasi diantara variabel yang muncul secara alami.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Berawal dari pemikiran untuk mempermudah penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari karyawan, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami, dan memahami berbagai kebutuhan, serta perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati, dan meneliti perilaku belanja masyarakat. Kesimpulan yang didapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti, dan bersaing, serta suasana yang nyaman.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko, dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbit keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT. Indomaret Prisma yang memiliki visi “menjadi jaringan ritel yang unggul”, serta moto “mudah dan hemat”.

Pada mulanya Indomaret membentuk konsep penyelenggaraan gerai yang berlokasi didekat hunian konsumen, menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari, melayani masyarakat umum yang bersifat majemuk, serta memiliki luas toko sekitar 200 m².

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi X1 – Y

Coefficients^a

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Indomaret Area Pluit Jakarta Utara

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,097	3,246		2,803	,000
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,900	,074	,834	12,176	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

- Nilai konstanta intersep sebesar 9,097 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 9.097.
- Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.900. Hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.900, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dianggap konstan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja NonFisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi X2 – Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,499	2,649		3,208	,002
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,857	,056	,883	15,185	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

- Nilai konstanta intersep sebesar 8,499 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X2), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 8.499.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.857. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X2) akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.857, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dianggap konstan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 , dan X2 - Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,791	2,064		,383	,703
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,483	,058	,448	8,353	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,573	,052	,591	11,019	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

- Nilai Konstanta a = 0.791 dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja NonFisik bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0.791.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan b1= 0.483 dapat diartikan bahwa jika nilai Gaya

Kepemimpinan meningkat sebesar satu, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.483.

3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja NonFisik $b_2 = 0.573$ dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja NonFisik meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.573.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji Regresi X1 , dan X2 - Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,791	2,064		,383	,703
Gaya Kepemimpinan (X1)	,483	,058	,448	8,353	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,573	,052	,591	11,019	,000

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

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut, diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 8,353, dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($8,353 > 1.996$), dan signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja NonFisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X2) dengan thitung sebesar 11,019 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($11,019 > 1.996$), dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000), maka H_a diterima, dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja NonFisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Tabel 8 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6983.212	2	3491.606	272.155	.000 ^b
Residual	821.087	64	12.829		
Total	7804.299	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2024

Selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai F_{tabel} , maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini.

$F_{tabel} = t_{\alpha, df} (Taraf Alpha \times Degree of Freedom)$

α = taraf nyata 5%,

$df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(67-2-1) = 64$

$F_{tabel} = 2.68$

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.25 tersebut yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 272.155 Sedangkan F_{tabel} ($\square 0,05$) untuk $n = 64$ sebesar 2.75. Dengan

demikian $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $272.155 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, dan karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja NonFisik (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel analisis regresi linier sederhana tersebut sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut. $Y = 9,097 + 0,900X_1$. Koefisien Korelasi sebesar 0,834 memiliki hubungan yang “sangat kuat”, Koefisien Determinasi sebesar 0,695 atau 69,5%. Sedangkan sisanya sebesar 30,5% tidak diteliti. Atas dasar Tabel analisis regresi diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 8,353, dan signifikansi sebesar 0.000. Dikatakan positif jika thitung lebih besar ttabel ($8,353 > 1.996$), dan signifikansi jika lebih kecil dari ($0,05 < 0.000$), maka H_a diterima, dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja NonFisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel analisis regresi linier sederhana sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut. $Y = 8,499 + 0,857X_2$. Koefisien Korelasi sebesar 0,883 memiliki hubungan yang “sangat kuat”, Koefisien Determinasi sebesar 0,780 atau 78%. Sedangkan sisanya sebesar 22% tidak diteliti. Atas dasar Tabel analisis regresi diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X2) dengan thitung sebesar 11,019; dan signifikansi sebesar 0.000. Dikatakan positif jika thitung lebih besar ttabel ($11,019 > 1.996$), dan signifikansi jika lebih kecil dari ($0,05 < 0.000$), maka H_a diterima, dan H_0 ditolak, hal ini dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja NonFisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja NonFisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel analisis regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut. $Y = 0,791 + 0,483X_1 + 0,573X_2$. Koefisien Korelasi sebesar 0,946 memiliki hubungan yang “sangat kuat”, Koefisien Determinasi sebesar 0,895 atau 89.5%. Sedangkan sisanya sebesar 10.5% tidak diteliti. Atas dasar hasil analisis pada Tabel 4.25 uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 272.155, Sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 64$ sebesar 2.75. Dengan demikian $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $272.155 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja NonFisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan persamaan regresinya adalah $Y = 9,097 + 0,900X_1$. Koefisien Korelasi sebesar 0,834 memiliki hubungan yang “sangat kuat”, Koefisien Determinasi sebesar 0,695 atau 69,5%; sedangkan sisanya sebesar 30,5% tidak diteliti. Atas dasar hasil perhitungan nilai uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 8,353, dan signifikansi sebesar 0.000. Dikatakan positif jika thitung lebih besar ttabel ($8,353 > 1.996$), dan signifikansi jika lebih kecil dari ($0,05 < 0.000$), maka H_a diterima, dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan persamaan regresinya adalah $Y = 8,499 + 0,857X_2$. Koefisien Korelasi sebesar 0,883 memiliki hubungan yang “sangat kuat”, Koefisien Determinasi sebesar 0,780 atau 78%; sedangkan sisanya sebesar 22%. Tidak diteliti. Atas dasar hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja NonFisik (X2) dengan thitung sebesar 11,019, dan

- signifikansi sebesar 0.000. Dikatakan positif jika t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($11,019 > 1.996$), dan signifikansi jika lebih kecil dari ($0,05 < 0.000$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja NonFisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan persamaan regresinya adalah $Y = 0,791 + 0,483X_1 + 0,573X_2$. Koefisien Korelasi sebesar 0,946 memiliki hubungan yang “sangat kuat”, Koefisien Determinasi sebesar 0,895 atau 89.5% sedangkan sisanya sebesar 10.5%. tidak penulis teliti Berdasarkan hasil analisis yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 272.155 sedangkan F_{tabel} ($\alpha=0,05$) untuk $n = 64$ sebesar 2.75. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha=0,05$) atau $272.155 > 2.75$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja NonFisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, N. T. L. (2016) “*Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional*,”. Buletin Psikologi, 24(1).
- Ghillyer, A. W. (2016). *Business Ethics Now 4th Edition*. New York: McGraw- Hill.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Hamalik, Oemar. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara. Hanggraeni, Dewi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2016), *Manajemen*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadili, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Jaya.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish. Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. (2016). *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.