



## **Pengaruh Kepemimpinan Efektif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan**

**Sindi Nurul Amanda**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Sri Mulyani**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

sindiamanda252@gmail.com, dosen02246@unpam.co.id

**Abstrak.** *This study aims to determine the influence of effective leadership and non-physical work environment on employee performance at the Pondok Aren District Office in South Tangerang City. This research method used quantitative research methods. The data collection method used was a questionnaire survey. The population used in this study consisted of 90 employees. The sampling technique used saturated sampling, and obtained a sample of 90 respondents. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The hypothesis testing partially on the variable of effective leadership (X1) obtained a calculated t-value > table t-value ( $6.974 > 1.987$ ), which is also reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that effective leadership (X1) has a significant effect on employee performance. Partial hypothesis testing of the non-physical work environment variable (X2) obtained a calculated t-value > table t-value ( $11.491 > 1.987$ ), which is also reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that the non-physical work environment (X2) has a significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated t-value > table t-value ( $74.593 > 3.10$ ), which is also reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be said that effective leadership and the non-physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination obtained an R Square value of 0.632, meaning that effective leadership and the non-physical work environment together contribute a 63.2% influence on employee performance.*

**Keywords:** *Effective Leadership, Non-Physical Work Environment, Employee Performance..*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 90 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 90 responden. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel kepemimpinan efektif (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,974 > 1,987$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya kepemimpinan efektif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,491 > 1,987$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $74,593 > 3,10$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,632 artinya kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci:** **Kepemimpinan Efektif, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai.**

## PENDAHULUAN

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif diyakini mampu memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan arahan yang tepat, serta membangun komunikasi yang baik dengan para pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non fisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif

Terdapat berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sumber daya manusia, salah satunya melalui peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin organisasi dan kondisi lingkungan kerja pada organisasi tersebut. Kinerja pegawai merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu tersebut dalam pekerjaannya, yang dievaluasi berdasarkan standar atau kriteria yang berlaku untuk jabatan tertentu. Kinerja pegawai merupakan cerminan dari dedikasi dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Pegawai Kantor Camat Pondok Aren**  
**Kota Tangerang Selatan (2022-2024)**

No	Indikator	Tahun			Rata-Rata	Target	Interpretasi
		2022	2023	2024			
1.	Kuantitas Hasil Kerja	85%	85%	83%	84,33%	100%	Tidak Mencapai Target
2.	Kualitas Hasil Kerja	80%	82%	83%	81,67%	100%	Tidak Mencapai Target
3.	Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	99%	99%	99%	99%	100%	Tidak Mencapai Target
4.	Disiplin Kerja	80%	82%	80%	80,67%	100%	Tidak Mencapai Target
5.	Inisiatif	82%	83%	81%	82%	100%	Tidak Mencapai Target
6.	Ketelitian	99%	99%	99%	99%	100%	Tidak Mencapai Target
7.	Kepemimpinan	95%	95%	95%	95%	100%	Tidak Mencapai Target
8.	Kejujuran	99%	99%	99%	99%	100%	Tidak Mencapai Target
9.	Kreativitas	99%	99%	99%	99%	100%	Tidak Mencapai Target

Sumber: Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 bahwa kinerja yang dilaksanakan oleh setiap pegawai di Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan di atas dari 9 indikator kinerja karyawan belum cukup baik. Pada indikator kuantitas hasil kerja jumlah rata-rata persentase sebesar 84,33%. Pada indikator kualitas hasil kerja jumlah rata-rata persentase sebesar 81,67%. Pada indikator efisiensi dalam melaksanakan tugas jumlah rata-rata persentase sebesar 99%. Pada indikator Disiplin kerja jumlah rata-rata persentase sebesar 80,67%. Pada indikator inisiatif jumlah rata-rata persentase sebesar 82%. Pada indikator ketelitian jumlah rata-rata persentase sebesar 99%. Pada indikator kepemimpinan jumlah rata-rata persentase sebesar 95%. Pada

indikator kejujuran jumlah rata-rata persentase sebesar 99%. Pada indikator kreativitas jumlah rata-rata persentase sebesar 99%. Akan tetapi dari 9 indikator tersebut masih belum mencapai target sesuai yang diharapkan. Dapat dilihat data tersebut dari tahun 2022 s.d 2024 kinerja pegawai mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak stabil terutama pada indikator kuantitas, kualitas, disiplin kerja dan inisiatif, jumlah rata-rata pada ketiga indikator tersebut bahkan tidak mencapai angka 95% seperti indikator lainnya. Sehingga keempat indikator tersebut menjadi fokus utama permasalahan di Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawai

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi Pegawai Kantor Camat Pondok Aren**  
**Kota Tangerang Selatan (2022-2024)**

Tahun	Jumlah Hari Kerja/tahun.	Jumlah Pegawai (Orang)	Total Kehadiran Setahun (Kali) (B x C)	TL (Kali)	TK (Kali)	Jumlah Tindakan Indisipliner (E + F)	Persentase Indisipliner (G:D x 100)
A	B	C	D	E	F	G	H
2022	247	90	22.230	155	25	180	80,71%
2023	251	91	22.841	138	19	157	68,73%
2024	241	89	21.449	142	22	164	76,46%

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Disiplin kerja berfungsi sebagai indikator yang mencerminkan kinerja serta integritas suatu instansi pemerintahan. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan, optimalisasi pelayanan publik sangat bergantung pada kedisiplinan para pegawai. Berdasarkan tabel 1.2, data absensi pegawai di Kantor Camat Pondok Aren kota Tangerang Selatan, dalam periode tahun 2022 hingga 2024, menunjukkan adanya fenomena pelanggaran disiplin yang cukup signifikan. Meskipun, jumlah kehadiran pertahun mencapai ribuan kali selamat tiga tahun, tercatat jumlah tindakan indisipliner pegawai yang meliputi ketidakhadiran (TK) dan keterlambatan (TL) tetap terjadi secara konsisten, dengan catatan berdasarkan akumulasi dari ketidakhadiran (TK) dan keterlambatan (TL) pada tahun 2022 sebanyak 180, tahun 2023 sebanyak 157, dan tahun 2024 sebanyak 164, dengan kejadian secara berturut-turut. Presentase indisipliner yang diperoleh, yaitu sebesar 80,71% (2022), 68,73% (2023), dan 76,46% (2024), menunjukkan bahwa masalah ketidakhadiran dan keterlambatan masih menjadi persoalan yang memerlukan perhatian dan penanganan yang sistematis

Kepemimpinan efektif merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak lepas dari cara pimpinan menyampaikan kebijakan kepada bawahannya, sehingga kemampuan berkomunikasi menjadi kualitas penting yang harus dimiliki seorang pemimpin

**Tabel 1. 3**  
**Data Pra Survei Variabel Kepemimpinan Efektif (X1)**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
			Iya	Tidak	Iya	Tidak
A	B	C	D	E	$F = \frac{D}{C} \times 100$	$G = \frac{E}{C} \times 100$
1.	Pimpinan Bapak/Ibu secara konsisten menunjukkan antusiasme dalam mengarahkan dan bekerja bersama tim.	25	10	15	40%	60%
2.	Pimpinan Bapak/Ibu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan bawahannya.	25	12	13	48%	52%
3.	Pimpinan Bapak/Ibu patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi.	25	18	7	72%	28%
4.	Pimpinan Bapak/Ibu memiliki relasi yang luas dengan pimpinan atau pejabat lainnya.	25	20	5	80%	20%
5.	Pimpinan Bapak/Ibu cepat tanggap dalam mencari solusi terhadap permasalahan.	25	11	14	44%	56%

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survei awal yang peneliti lakukan kepada pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan mengenai indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan efektif dapat dilihat bahwa pada indikator konsistensi pimpinan terhadap antusiasme dalam mengarahkan dan bekerja bersama tim mendapat persentase penilaian yang paling rendah yaitu sebesar 60% pada jawaban “Tidak” dan 40% pada jawaban “Iya” pegawai menyatakan pada indikator kepemimpinan efektif tersebut masih kurang baik. Pada indikator pimpinan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan bawahan mendapat persentase penilaian 52% pada jawaban “Iya” dan 48% pada jawaban “Tidak”. Pada indikator pimpinan patuh terhadap peraturan instansi mendapat persentase penilaian 72% pada jawaban “Iya” dan 28% pada jawaban “Tidak”. Pada indikator pimpinan memiliki relasi luas dengan pimpinan lain mendapat persentase penilaian sangat baik diantara indikator lainnya, yaitu 80% pada jawaban “Iya” dan 20% pada jawaban “Tidak”. Pada indikator pimpinan cepat tanggap mencari solusi terhadap permasalahan mendapat persentase penilaian terendah kedua setelah indikator mengenai motivasi, yaitu 56% pada jawaban “Tidak” dan 44% pada jawaban “Iya” dengan begitu pada indikator kepemimpinan efektif tersebut pegawai menyatakan masih kurang baik setelah indikator mengenai motivasi

**Tabel 1. 4**  
**Data Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Responden		Persentase Jawaban	
			Iya	Tidak	Iya $F = \frac{D}{C \times 100}$	Tidak $G = \frac{E}{C \times 100}$
A	B	C	D	E		
1.	Saya mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	25	11	14	44%	56%
2.	Saya dan atasan saling menghargai dalam bekerja.	25	20	5	80%	20%
3.	Saya dan rekan kerja melakukan kerja sama yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan.	25	12	13	48%	52%

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei diatas bahwa lingkungan kerja di Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan masih belum dikatakan baik untuk pegawai. Terutama pada pernyataan mengenai kerja sama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, pada indikator tersebut persentase penilaian 52% pada jawaban “Tidak” dan 48% pada jawaban “Iya”, hal tersebut perlu diperbaiki dikarenakan kerja sama antar rekan kerja dalam sebuah organisasi sangat diutamakan agar tujuan organisasi dan kinerja pegawai dapat meningkat dan tercapai. Pada pernyataan pegawai mampu menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai mendapat penilaian persentase 50% pada jawaban “Iya” dan 50% pada jawaban “Tidak”. Pada pernyataan pegawai dan atasan saling menghargai dalam bekerja mendapat penilaian persentase 80% pada jawaban “Iya” dan 20% pada jawaban “Tidak”.

## KAJIAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan sebuah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong pegawai agar memberikan sikap loyalitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rahmatullah & Cay (2024) kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021:103) “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan”..

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas mereka. Menurut Afandi (2021:66) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

### Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu. Kinerja pegawai merupakan cerminan dari dedikasi dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Menurut Heriyanti & Putri (2021) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti dan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan lain sebagainya. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Efektif (X1)**

No	Pernyataan (X1)	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,693	0,207	Valid
2.	Pernyataan 2	0,783	0,207	Valid
3.	Pernyataan 3	0,765	0,207	Valid
4.	Pernyataan 4	0,716	0,207	Valid
5.	Pernyataan 5	0,652	0,207	Valid
6.	Pernyataan 6	0,804	0,207	Valid
7.	Pernyataan 7	0,486	0,207	Valid
8.	Pernyataan 8	0,760	0,207	Valid
9.	Pernyataan 9	0,801	0,207	Valid
10.	Pernyataan 10	0,689	0,207	Valid

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan dalam variabel kepemimpinan efektif (X1) seluruh pernyataan terbukti valid. Hasil nilai dari  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan berada di atas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,207, dengan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,486. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel kepemimpinan efektif (X1) telah memenuhi syarat validitas yang diperlukan

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

No	Pernyataan (X1)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,477	0,207	Valid
2.	Pernyataan 2	0,515	0,207	Valid
3.	Pernyataan 3	0,506	0,207	Valid
4.	Pernyataan 4	0,517	0,207	Valid
5.	Pernyataan 5	0,550	0,207	Valid
6.	Pernyataan 6	0,520	0,207	Valid
7.	Pernyataan 7	0,504	0,207	Valid
8.	Pernyataan 8	0,628	0,207	Valid
9.	Pernyataan 9	0,610	0,207	Valid
10.	Pernyataan 10	0,566	0,207	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan dalam variabel lingkungan kerja non fisik (X2) seluruh pernyataan terbukti valid. Hasil nilai dari  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan berada di atas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,207, dengan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,477. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel lingkungan kerja non fisik (X2) telah memenuhi syarat validitas yang diperlukan

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan (X1)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,476	0,207	Valid
2.	Pernyataan 2	0,590	0,207	Valid
3.	Pernyataan 3	0,502	0,207	Valid
4.	Pernyataan 4	0,469	0,207	Valid
5.	Pernyataan 5	0,618	0,207	Valid
6.	Pernyataan 6	0,658	0,207	Valid
7.	Pernyataan 7	0,463	0,207	Valid
8.	Pernyataan 8	0,493	0,207	Valid
9.	Pernyataan 9	0,522	0,207	Valid
10.	Pernyataan 10	0,554	0,207	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan dalam variabel kinerja pegawai (X1) seluruh pernyataan terbukti valid. Hasil nilai dari  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan berada di atas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,207, dengan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,463. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel kinerja pegawai (X1) telah memenuhi syarat validitas yang diperlukan

## Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan Efektif (X1)	0,896	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,724	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,725	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu kepemimpinan efektif (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kinerja pegawai (Y) memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari *standar cronbach alpha* yaitu, 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten

## Uji Normalitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		90
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,74368794
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,066
	<i>Positive</i>	,048
	<i>Negative</i>	-,066
<i>Test Statistic</i>		,066
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh oleh *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* data penelitian telah terdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Dengan demikian, persyaratan uji normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

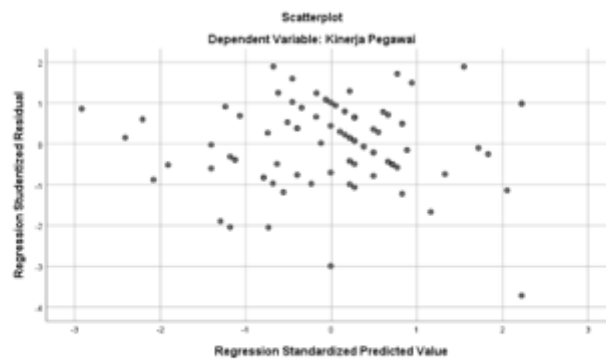
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,074	2,788		3,613	,001		
	Kepemimpinan Efektif	,129	,047	,219	2,731	,008	,659	1,517
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,636	,079	,647	8,069	,000	,659	1,517

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,659 lebih besar dari batas minimum 0,10 dan nilai *VIF* sebesar 1,517 lebih kecil dari batas maksimum 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian, kedua variabel tersebut layak digunakan untuk menguji pengaruhnya terhadap variabel dependen dalam analisis regresi

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 7**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis grafik pada gambar 4.7, dapat diamati bahwa sebaran titik-titik residual terdistribusi secara acak diatas dan dibawah nilai nol, pada sumbu Y dan tanpa membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahawa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan Efektif (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,074	2,788		3,613	,001
	Kepemimpinan Efektif	,129	,047	,219	2,731	,008
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,636	,079	,647	8,069	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah penulis (2025)

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 10,074, menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan efektif (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 10,074
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan efektif (X<sub>1</sub>) sebesar 0,129 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan satu-satuan pada variabel kepemimpinan efektif (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,129 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap
3. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 0,636 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,636 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap

Koefisien Korelasi

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan Efektif (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df	df2	Sig. F Change
1	,795 <sup>a</sup>	,632	,623	1,76362	,632	74,593	2	87	,000

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

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang disajikan pada tabel 4.15, diperoleh nilai koefisien secara simultan sebesar 0,795. Nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya bahwa variabel kepemimpinan efektif (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y)

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan Efektif ( $X_1$ ) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,795 <sup>a</sup>	,632	,623	1,76362

*a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan Efektif*

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan efektif ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 63,2% sedangkan sisanya ( $100\% - 63,2\%$ ) = 36,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini

## Uji Hipotesis

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan Efektif ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	28,209	2,170		13,000	,000
1	Kepemimpinan Efektif	,352	,050	,597	6,974	,000

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.20, diperoleh temuan nilai  $t$  hitung (6,974) lebih besar daripada nilai  $t$  tabel (1,987). Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi ( $p$  value) yang sangat kecil (0,000), yang secara signifikan lebih rendah daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, keputusan statistik yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulan ini secara substansial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan efektif ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10,126	2,889		3,505	,001
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	,761	,066	,775	11,491	,000

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.21, diperoleh temuan nilai  $t_{hitung}$  (11,491) lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (1,987). Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi ( $p$ -value) yang sangat kecil (0,000), yang secara signifikansi lebih rendah daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan, yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, keputusan statistik yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulan ini secara substansial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kepemimpinan Efektif (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464,022	2	232,011	74,593	,000 <sup>b</sup>
	Residual	270,600	87	3,110		
	Total	734,622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.22, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yang secara signifikan lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (yaitu  $74,593 > 3,10$ ). Temuan ini diperkuat dengan nilai probabilitas ( $p$  value) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (yaitu  $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, keputusan statistik yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulan ini secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan efektif (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan efektif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pondok Aren Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan efektif (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 28,209 + 0,352X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,597 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,356 atau sebesar 35,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,974 > 1,987$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan efektif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10,126 + 0,761X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,775, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 0,600 atau sebesar 60%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $11,491 > 1,987$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Kepemimpinan efektif (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10,074 + 0,129X_1 + 0,636X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 artinya variabel bebas

dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,632 atau sebesar 63,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $74,53 > 3,10$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara kepemimpinan efektif (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber dari buku:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Siagian, Sondang P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana. (2018). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

### Sumber dari jurnal:

- Rahmayanti, Y.N., Proborini, C.A., & Yuliana, N. (2020). Analisis Hubungan Kepemimpinan Efektif Dan Komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Perawat Di Ruang Rawat Inap RS. *Jurnal Ilmiah Rekam Medis dan Informatika Kesehatan*, 10(1).
- H Herlena, I., Baihaqi., & Yumiati. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Efektif, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11 (3).
- Haryanto, A.T & Dewi S.N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4).
- Suratno, E. (2024). *A Literature Review: The Influence of Effective Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance in Business Organizations in the Digital Era*. *International Journal Of Social, Policy And Law (IJOSPL)*, 5(1).
- Fadlillah, M.Y & Ellesia, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pbb Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Rahmatullah, A & Cay, Sam. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Project Pt Mora Telematika Indonesia Tbk

- Cabang Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
- Setiawan, H & Permatasari, R.J. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan. *JICC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(8).
- Iman, M & Ahmadi, M.A. (2024). Gaya Kepemimpinan Efektif Mendorong Optimalisasi Kinerja Karyawan Dan Mutu Perusahaan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 9(4).
- Heriyanti, S.S & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1).
- Burhanudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur : Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2).
- Putra, R.A & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departement Store CBD Ciledug Kota Tangerang. *JICC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 1(9).
- Suryani, L. & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmian Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1).
- Pramudita, I.E & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KFC Cirendeudeu Di Kota Tangerang Selatan. *JICC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(2).