



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Royal Kelapa Wedding

Muhammad Dzaky Akbar ^{1*}, Yusuf Supardi ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: dzakyakbar17@gmail.com, dosen01833@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to determine whether there is an influence of Leadership Style and Physical Work Environment on Employee Performance at Royal Kelapa Wedding, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique utilized saturated sampling or census, where the entire population of 66 respondents was used as the sample. Data collection techniques were carried out through observation and the distribution of questionnaires. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, coefficient of determination, and hypothesis testing (ttest and Ftest). The results showed that Leadership Style (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance with a value of $T_{count} > t_{table}$ ($3.197 > 1.998$) and a significance level of $0.00 < 0.05$. Physical Work Environment (X2) also partially has a positive and significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.415 > 1.998$) and a significance level of $0.00 < 0.05$. Simultaneously, Leadership Style (X1) and Physical Work Environment (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y) with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($1.789 > 3.14$) and a significance level of $0.000 < 0.050$. The coefficient of determination of 76.4% indicates the contribution of the independent variables to performance, while the remaining 23.6% is influenced by other factors. This implies that both partially and simultaneously, the influence of the independent variables on the dependent variable is proven to be significant*

Keywords: Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Royal Kelapa Wedding secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi yang berjumlah 66 responden dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($3,197 > 1,998$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($4,415 > 1,998$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Fhitung > Ftabel ($1,789 > 3,14$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,4% menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap kinerja, sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain. Artinya baik secara parsial ataupun simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat terbukti signifikan*

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran yang tak tergantikan dalam ilmu manajemen. Kehadiran tenaga kerja yang terampil dan kompeten sangat berkontribusi pada kelancaran operasional dan inovasi. Di bidang jasa yang dinamis, penerapan manajemen risiko, integrasi antardepartemen, dan penggunaan teknologi informasi yang

Naskah Masuk: 25 Februari 2026; Revisi: 25 Februari 2026; Diterima: 25 Februari 2026; Terbit: 25 Februari 2026.

tepat akan lebih efektif jika didukung oleh tim yang terlatih dengan baik dan sangat termotivasi. Manajemen yang baik dengan dukungan tenaga kerja yang kompeten akan mendorong optimalisasi proses dan layanan, memungkinkan perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif di industri yang terus berkembang.

Dalam konteks ini, Usaha Royal Kelapa Wedding, selaku industri yang bergerak di sektor jasa pelayanan dan catering, yang biasanya dipesan untuk acara seperti pernikahan, lamaran, dan acara yang lainnya. Royal Kelapa Wedding sudah dibentuk sejak tahun 2019 dan berjalan ketika 2020 berjalan ini mempunyai potensi untuk berinovasi dan meningkatkan layanannya. Dengan manajemen yang baik dan dengan optimalisasi proses atau jasa Usaha Royal Kelapa akan memperoleh keunggulan kompetitif di sektor yang terus berkembang. Dengan mengedepankan pengembangan SDM, Usaha Royal Kelapa Wedding dapat meningkatkan daya tanggap dan daya saing perusahaan.

Industri Jasa di Indonesia memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian nasional, dengan Usaha Royal Kelapa Wedding sebagai salah satu pelaku yang beradaptasi di bidang ini. Meskipun perkembangan teknologi telah memberikan kontribusi yang signifikan, kinerja karyawan tetap menjadi unsur kunci dalam menentukan kesuksesan perusahaan, terutama di sektor jasa. Penelitian ini berfokus pada menganalisis sejauh mana kinerja karyawan Usaha Royal Kelapa Wedding mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja di tengah persaingan yang semakin ketat di industri jasa.

Berikut merupakan kriteria penilaian dan penilaian kinerja karyawan Usaha Royal Kelapa Wedding.

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan (Y) Pada Usaha Royal Kelapa Wedding Periode Tahun 2022-2024

Kriteria Penilaian	Tahun		
	2022	2023	2024
Sangat Baik	10	13	9
Baik	13	16	16
Cukup	20	18	24
Sedang	18	15	10
Kurang	5	4	7

Sumber: Usaha Royal Kelapa Wedding (2026)

Tabel 1. 2
Tabel Kriteria Penilaian

Kriteria	Interval
Sangat Baik	91 – 100
Baik	81 – 90
Cukup	71 – 80
Sedang	61 – 70
Kurang	< 60

Sumber: Usaha Royal Kelapa Wedding

Tabel 1.1 menampilkan hasil penilaian kinerja karyawan Royal Kelapa Wedding untuk periode 2022-2024 yang dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, sedang, dan kurang. Rincian mengenai rentang nilai untuk setiap kategori disajikan dalam Tabel 1.2. Pada tahun 2022, sebagian besar karyawan berada dalam

kategori Cukup (20 orang) dan Sedang (18 orang), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih dominan berada pada level menengah.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan sebelumnya, gaya kepemimpinan Usaha Royal Kelapa Wedding dapat digambarkan pada tabel ini

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survey Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Pada Usaha Royal Kelapa Wedding

No	Indikator	Pernyataan	Total Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Kemampuan mendengar	Pemimpin bersedia mendengarkan masukan dan saran dari bawahannya sebelum mengambil keputusan	30	23	77%	7	23%
2	Keberanian	Pemimpin berani mengambil Keputusan meskipun dihadapkan pada risiko dan kritik	30	22	73%	8	27%
3	Ketegasan	Pemimpin membuat keputusan dengan jelas dan tidak ragu	30	9	30%	21	70%
4	Kemampuan analisis	Pemimpin mampu menganalisis situasi dengan baik sebelum menentukan tindakan selanjutnya	30	19	63%	11	37%
5	Keterampilan berkomunikasi	Pemimpin saya menyampaikan ide dan intruksi dengan jelas sehingga bawahannya memahami tanpa kebingungan	30	11	37%	19	63%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2025)

Menurut uraian data pra survei memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan di Usaha Royal Kelapa Wedding belum berjalan dengan baik, yang dapat terlihat dari respon pra survei sebanyak 30 karyawan, 21 karyawan (70%) menjawab tidak terhadap pernyataan “Pemimpin membuat keputusan dengan jelas dan tidak ragu.” Oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan melalui

kegiatan penguatan kepemimpinan dan komunikasi, serta melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan agar keputusan menjadi lebih tegas, jelas, dan dipercaya oleh karyawan.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan sebelumnya, pada tabel berikut ini dapat digambarkan lingkungan kerja fisik pada Usaha Royal Kelapa Wedding:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Pada Usaha Royal Kelapa Wedding

No	Indikator	Pernyataan	Total Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1	Pencahayaan	Ruang kerja memiliki pencahayaan yang baik	30	16	53%	14	46%
2	Suhu dan sirkulasi udara	Suhu ruangan ditempat kerja terasa nyaman	30	11	37%	19	63%
3	Kebisingan	Tempat kerja memiliki Tingkat kebisingan yang rendah dan tidak mengganggu	30	17	57%	13	43%
4	Tata letak ruang kerja	Ruang kerja mendukung produktivitas kerja	30	27	90%	3	10%
5	Kebersihan dan kerapihan	Kebersihan lingkungan kerja selalu terjaga	30	13	43%	17	57%

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2025)

Data yang disajikan sebelum survey menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Usaha Royal Kelapa Wedding belum terjalin secara optimal, yang ditunjukkan oleh respon dari 30 karyawan pra survey, sebanyak 19 karyawan (63%) menjawab tidak pada pernyataan “Suhu ruangan ditempat kerja terasa nyaman”. Hal ini menunjukkan bahwa suhu dan ventilasi udara menjadi salah satu kelemahan utama lingkungan kerja fisik di Usaha Royal Kelapa Wedding. Kondisi kurang nyaman ini berpotensi menurunkan konsentrasi dan produktivitas karyawan, sehingga perlu adanya perbaikan sistem ventilasi maupun pengatur suhu ruangan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal.

Dari Survey yang telah dilakukan sebelumnya juga ditemukan bahwa aspek kebersihan dan kerapihan merupakan salah satu kelemahan lingkungan kerja fisik di Usaha Royal Kelapa Wedding, hal ini dapat dilihat dari respon survey sebelumnya terhadap 30 karyawan, sebanyak 17 karyawan (57%) menjadi tidak pada pernyataan “Kebersihan lingkungan kerja selalu terjaga”, dengan demikian penulis dapat

menyimpulkan bahwa harus adanya peningkatan manajemen kebersihan secara lebih konsisten agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan produktif

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2018;94), kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kontribusi yang diberikan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi, motivasi dan dukungan yang diberikan organisasi. Dalam hal ini setiap pegawai harus mempunyai pemahaman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya dalam bekerja, agar dapat bekerja secara maksimal

Gaya Kepemimpinan

Menurut Prasetyo dalam Novianty Djafri (2023:33) Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Menurut John C. Maxwell dalam (2022:15) Kepemimpinan adalah pengaruh. Artinya, esensi dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maxwell menekankan bahwa kepemimpinan bukanlah posisi atau jabatan, melainkan kemampuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sugara, dkk (2020) Lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya. Menurut Ramdhani & Lestari (2021;34) Lingkungan kerja fisik diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan kenyamanan fisik dalam bekerja yang memiliki dampak langsung terhadap konsentrasi dan produktivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian adalah cara atau prosedur yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data, mengolahnya, dan menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Metode ini biasanya digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang memerlukan pengukuran dan analisis statistik.

Data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka- angka yang dihasilkan dari skala likert. Pemilihan metode kuantitatif ini didasarkan pada data yang berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan ilmu statistika dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan dijabarkan pada bab sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Usaha Royal Kelapa Wedding

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variable	Indicator	Item	r hitung	r table	keterangan
Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Mendengar	K1	0,625	0,242	VALID
		K2	0,687	0,242	VALID
	Keberanian	K3	0,603	0,242	VALID
		K4	0,692	0,242	VALID
	Ketegasan	K5	0,670	0,242	VALID
		K6	0,685	0,242	VALID
	Kemampuan Pengambilan Keputusan	K7	0,684	0,242	VALID
		K8	0,669	0,242	VALID
	Keterampilan Berkomunikasi	K9	0,609	0,242	VALID
		K10	0,648	0,242	VALID
Lingkungan kerja fisik	Pencahayaannya	K11	0,664	0,242	VALID
		K12	0,672	0,242	VALID
	Suhu dan Sirkulasi udara	K13	0,690	0,242	VALID
		K14	0,501	0,242	VALID
	Kebisingan	K15	0,686	0,242	VALID
		K16	0,609	0,242	VALID
	Tata Letak Ruang Kerja	K17	0,659	0,242	VALID
		K18	0,832	0,242	VALID
	Kebersihan dan kerapihan	K19	0,745	0,242	VALID
		K20	0,701	0,242	VALID
Kinerja karyawan	Kuantitas Kerja	K21	0,559	0,242	VALID
		K22	0,690	0,242	VALID
	Kualitas Kerja	K23	0,677	0,242	VALID
		K24	0,649	0,242	VALID
	Disiplin dan Kehadiran	K25	0,730	0,242	VALID
		K26	0,701	0,242	VALID
	Kemaampuan Untuk Bekerja sama	K27	0,719	0,242	VALID
		K28	0,595	0,242	VALID
Kemandirian	K29	0,629	0,242	VALID	
	K30	0,646	0,242	VALID	

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Pada Tabel 4.9 variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai > r table 0,242. Maka penulis menyimpulkan bahwa semua item kuesioner yang ada pada variabel (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,854	>0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,870	>0,600	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,858	>0,600	Reliabel
----------------------	-------	--------	----------

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Uji reliabilitas memperlihatkan semua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) terverifikasi. *reliabel*. Hal tersebut diperlihatkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,600, sehingga instrumen dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4. 3
Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.13907157
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.065
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.012

Sumber: data hasil olah SPSS versi 27

Berdasarkan Tabel 4.11 menyajikan hasil uji normalitas data melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan nilai 0,012. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal, normalitas data juga dianalisis melalui visualisasi grafik Normal P-P Plot residual standar regresi

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Metode *Collinearity Statistic*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.735	3.699		6.417	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.444	.242	.425	1.835	.071	.279	3.580
	Lingkungan Kerja Fisik	-.298	.227	-.305	-1.314	.194	.279	3.580

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut Tabel 4.13, nilai *Tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) adalah 0,279, yang berarti <1. Nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) keduanya adalah 3,380, yang masih jauh di bawah batas toleransi maksimum 10. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi ini terbukti tidak menunjukkan gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 5
Pengujian Heteroskedastisitas Pada *Rank Glejser*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.884	1.782		3.862	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.076	.117	-.154	-.649	.519
	Lingkungan Kerja Fisik	.083	.109	.181	.762	.449

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Hasil olah SPSS Versi 2

Menurut Tabel 4.13, hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, menyatakan nilai signifikansi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,519, dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,449. Kedua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,05, sehingga model regresi dikatakan lepas dari masalah heteroskedastisitas dan sesuai dalam analisis penelitian

Uji Regresi Linier

Tabel 4. 6
Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.422	3.455		3.884	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.168	.214	.170	-.785	.436
	Lingkungan Kerja Fisik	.643	.220	.632	2.923	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Dari Tabel 4.17, tercatat persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 13.422 + (- 0,444) X_1 - 0,298 X_2$. interpretasi dari persamaan itu adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 13,422 memperlihatkan apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak dianggap berpengaruh (nilai keduanya nol), maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 13,422 poin. Ini mencerminkan nilai dasar dari Kinerja Karyawan tanpa kontribusi dari kedua variabel independen
2. Koefisien regresi sebesar -0,168 pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar -0,168 poin, dengan asumsi variabel lain seperti Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 adalah 0,643, setiap kali variabel (X_2) meningkat sebanyak 1 unit dan variabel (X_1) tetap tidak berubah (konstan), kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 poin

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 7

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.494 ^a	.244	.219	7.098
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.21, diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi secara simultan 0,494, yang berpedoman pada tabel 4.18 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sedang

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8

Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.219	7.098

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan,
 Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Dari hasil yang ditampilkan tabel 4.23, nilai koefisien determinasi adalah 0,219. Angka ini mengindikasikan bahwa 21,9% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), sedangkan sisanya sebesar $(100-21,9\%) = 79,1\%$ dipengaruhi faktor eksternal lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis

Tabel 4. 9

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.382	3.496		4.686	.000
	Gaya Kepemimpinan	.370	.116	.374	3.197	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(3,197 > 1,998)$. Nilai p-value sebesar $0,002 < 0,050$ disimpulkan H_0 ditolak serta H_a diterima.

Tabel 4. 10

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.829	3.361		3.817	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.495	.112	.496	4.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau ($4.415 > 1,998$), nilai p -value ($0,000 < 0,50$). Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 11
Pengujian Hipotesis Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.593	2	122.297	1.789	.000 ^b
	Residual	4305.892	63	68.347		
	Total	4550.485	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Versi 27

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , yaitu ($1.789 > 3,14$) dan nilai p kurang dari $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Jadi, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Royal Kelapa Wedding, Mengingat deskripsi data yang telah diuraikan, Setelah data diolah dan pembahasan serta analisis pada bab-bab sebelumnya diselesaikan. Hipotesis memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Usaha Royal Kelapa Wedding. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 16,382 + 0,370 X_1$. Uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.197 > 1,998$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja
2. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Usaha Royal Kelapa Wedding. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan $Y = 12,829 + 0,495 X_2$. Uji t memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.415 > 1,998$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Usaha Royal Kelapa Wedding. Hal tersebut dapat di dibuktikan dengan nilai hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan $Y = 13.422 + -0,168X_1 + 0,643 X_2$ dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada lingkungan kerja fisik dan stres kerja maka akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sebesar gaya kepemimpinan (X_1) -168 point lingkungan kerja fisik (X_2) 643 point. Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1.789 > 3,150$) dengan nilai signifikansi $0,00 <$

0,05. Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,840, maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,4% yang dimana sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2020). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maxwell, J. C. (2022). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*. Jakarta: MIC Publishing.
- Mulyadi. (2022). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, D. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM Press.

- Widyastuti, R., & Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Widayat, & Amirullah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Depok: Rajawali Pers
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen (Ed. 2)*. BPFY-Yogyakarta.
- Wijaya, C. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Efisien*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Jurnal:

- Asmaria Putri, D. (2024). Konsep manajemen dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 20–30.
- Dewi, D. P., Hadi, A. S., & Suwandi. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 45–56.
- Djafri, N. (2023). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Kuncoro, A. F., Permatasari, R. J., & Japanis. (2018). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 101–110.
- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin. (2020). Kepemimpinan dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 12–22.
- Nasution. (2018). Indikator kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 88–96.
- Oyededeji, O., Ko, Y., & Lee, S. (2020). Leadership and employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 55–66.
- Purnomo. (2020). Kinerja karyawan dalam perspektif MSDM. *Jurnal MSDM*, 5(1), 33–42.
- Ramdhani, A., & Lestari, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 60–70.
- Rosiana, N. D., & Gunawan, L. (2018). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Sari, D. K., & Hadi, S. (2018). Prinsip-prinsip manajemen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–10.
- Sugara, dkk. (2020). Lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 98–108.
- Sunarsieh, L. B., & Marvita. (2018). Kinerja dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 14–23.
- Sunarsieh, L. B., & Marvita. (2025). Kepemimpinan dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1–12.
- Utami, L. G. V. (2021). Kinerja karyawan dan kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 6(3), 44–53.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Analisis kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*, 4(2), 65–74.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Purnama Desilia, Dewi, Sapto Anugrah Hadi, & Suwandi.(2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada SMP Muhammadiyah 29 Sawangan. *Jurnal Ilmu Sekretari*: Vol. 11 No.2, 2354-6557

- Kusjono, Gaatot & Fadhila, Jihan.(2025) Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kantor Kecamatan Cinere Kota Depok. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Vol. 8 No. 5, 597-607*
- Mulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin. (2020). Pengaruh disiplin kerja, insentif, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(2), 164-178.*