



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN NURUL FALAH SURADITA KABUPATEN TANGERANG

Heli Suhaeli¹, Iskandar Zulkarnain²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: Suhaeli0924@gmail.com¹, dosen01748@gmail.com²

Abstract. *The purpose of this research is to determine the effect of leadership and the physical work environment on employee performance at Yayasan Nurul Falah Suradita, Tangerang Regency. This study uses a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 54 respondents. Data analysis methods include validity testing, reliability testing, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that leadership has a significant effect on employee performance, indicated by the linear regression equation $Y = 19.640 + 0.534X_1$, with a correlation coefficient of 0.524 and a coefficient of determination of 27.5%. Hypothesis testing also shows that t -count is greater than t -table ($4.438 > 1.675$). The physical work environment also has a significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 16.959 + 0.594X_2$, a correlation coefficient of 0.568, and a coefficient of determination of 32.3%, where t -count is greater than t -table ($4.981 > 1.675$). Simultaneously, leadership and the physical work environment significantly influence employee performance, with a correlation coefficient of 0.680 and the regression equation $Y = 6.827 + 0.398X_1 + 0.474X_2$. The coefficient of determination is 46.3%, while the remaining 53.7% is influenced by other factors not examined in this study.*

Keywords: Leadership, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linier yaitu $Y = 19,640 + 0,534X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,524, nilai koefisien determinasi sebesar 27,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,438 > 1,675$). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linier yaitu $Y = 16,959 + 0,594X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,568, nilai koefisien determinasi sebesar 32,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,981 > 1,675$). Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,680 dan persamaan regresi $Y = 6,827 + 0,398X_1 + 0,474X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam setiap organisasi, baik di sektor bisnis maupun pendidikan, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kelengkapan fasilitas. Justru yang paling menentukan adalah peran sumber daya manusianya. SDM merupakan motor penggerak utama dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Begitu pula di dunia pendidikan, kualitas tenaga pendidik menjadi ujung tombak keberhasilan proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja guru sebagai pendidik tidak muncul begitu saja. Banyak faktor yang saling berkaitan dan memengaruhinya, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan tempat ia bekerja. Salah satu faktor yang berpengaruh besar adalah kepemimpinan dari kepala sekolah atau kepala madrasah. Pemimpin yang mampu menginspirasi, membimbing, serta memberikan arahan yang jelas akan mendorong para guru untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang tinggi. Namun, sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat bisa berdampak pada lemahnya kedisiplinan, rendahnya motivasi kerja, hingga penurunan kinerja guru secara keseluruhan.

Tabel 1.1

Data Kinerja Pada Yayasan Nurul Falah Suradita Kabupaten Tangerang

No	Aspek Kinerja	Indikator dari Instrumen Supervisi	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Kualitas Kerja	Kesesuaian isi perangkat pembelajaran (RPPM/ATP)	54	90%
2	Kuantitas Kerja	Kelengkapan administrasi kelas (absensi, nilai, jadwal, data siswa)	54	75%
3	Pelaksanaan Tugas	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan administrasi	54	85%
4	Tanggung Jawab	Pengarsipan dokumen, monitoring siswa, dan tindak lanjut administrasi	54	80%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa capaian kinerja guru pada setiap aspek sudah cukup baik, namun masih ada indikator yang belum optimal. Sebanyak 90% guru telah menunjukkan kualitas kerja yang sesuai dengan perangkat pembelajaran (RPPM/ATP), sementara 85% guru dinilai telah melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi dengan baik. Pada aspek tanggung jawab, sebesar 80% guru telah melakukan pengarsipan dan monitoring siswa secara konsisten.

Akibatnya, muncul ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, dan hal ini tentu berpengaruh terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berangkat dari fenomena tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja fisik secara bersamaan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita.

Tabel 1.2
Data Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik Pada Yayasan Nurul Falah Suradita Kabupaten Tangerang Tahun 2022 – 2024

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban Ya	% Ya	Jawaban Tidak	% Tidak	Jumlah
1	Ruang kerja bersih dan rapi	54	25	47,2	29	52,8	54
2	Fasilitas kerja (meja, kursi, komputer) memadai	54	23	43,4	31	56,6	54
3	Pencahayaan dan ventilasi ruang kerja baik	54	33	60,4	21	39,6	54
4	Suasana ruang kerja nyaman dan tidak bising	54	24	45,3	30	54,7	54
5	Lingkungan kerja mendukung produktivitas karyawan	54	28	50,9	26	49,1	54

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel tersebut terlihat bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja fisik di madrasah belum kondusif, khususnya terkait kebersihan, kenyamanan suhu, dan kebisingan.

Selain kondisi lingkungan kerja fisik, pola kepemimpinan juga menjadi aspek yang sangat menentukan dalam memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu mengelola kepemimpinannya dengan baik tidak hanya berperan mengambil keputusan, tetapi juga menjadi sumber motivasi yang mendorong guru untuk menunjukkan kinerja optimal. Ketika seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang bersifat partisipatif, terbuka dalam komunikasi, serta memberikan dukungan terhadap tugas pendidik, maka guru akan merasa dihargai, dilibatkan, dan memperoleh dorongan untuk bekerja lebih semangat. Dampaknya, kualitas kerja serta komitmen guru dalam melaksanakan proses pembelajaran akan semakin meningkat.

Tabel 1.3
Data Rata-rata Kepemimpinan Pada Yayasan Nurul Falah Suradita Kabupaten Tangerang Tahun 2022 – 2024

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Jawaban Ya	% Ya	Jawaban Tidak	% Tidak	Jumlah
1	Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat	54	24	45,3	30	54,7	54

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN NURUL FALAH SURADITA KABUPATEN TANGERANG

2	Pemimpin mempunyai hubungan yang bagus dengan karyawannya	54	29	52,8	25	47,2	54
3	Pemimpin mampu membimbing dan memberikan dorongan kepada karyawannya	54	22	41,5	32	58,5	54
4	Pemimpin mampu memberikan suasana kerja yang kondusif	54	31	56,6	23	43,4	54
5	Pemimpin dapat mendelegasikan wewenangnya dengan baik	54	26	49,1	28	50,9	54

Sumber: Data diolah, 2025

Data di atas menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis, penerapannya belum sepenuhnya efektif. Khususnya dalam hal membimbing, memberi dorongan, serta pendelegasian wewenang yang dinilai masih lemah oleh sebagian besar responden.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru, serta sejauh mana pengaruhnya. Dengan mengetahui pengaruh dari masing-masing faktor, pihak madrasah diharapkan dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru, baik melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih tegas dan terarah, maupun melalui perbaikan lingkungan fisik kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Rivai (2020: 2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 9) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2020: 6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

1. Pengertian Kepemimpinan

Sumber daya manusia menduduki posisi dan peranan yang sangat penting ketika suatu organisasi sedang bertransformasi. Karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi, karena tanpa karyawan suatu organisasi tidak mencapai tujuannya dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan didukung dengan peran pimpinan, maka pemimpin harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan dalam organisasi.

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak melaksanakan proses dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja fisik pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Hal ini mencakup faktor-faktor seperti lokasi geografis, suasana, budaya perusahaan, interaksi dengan rekan kerja, peraturan, peralatan, dan aspek lain yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, dan kesehatan pekerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja pada hakikatnya adalah perilaku actual yang dihasilkan oleh setiap orang serta prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan. Suatu organisasi harus mampu menyediakan sarana, dan prasarana yang diperlukan karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, keseluruhan proses manajemen, atau organisasi yang dihasilkan harus ditunjukkan, dan diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:16) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Adapun menurut Sujarweni (2019) metode survei dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan kepada responden. Dari tingkat eksplanasinya bermaksud menjelaskan kedudukan serta hubungan variabel yang diteliti, bentuk yang dapat digunakan adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Adapun klasifikasi berdasarkan pendekatannya penelitian deduktif adalah penelitian yang mempunyai sifat umum menjadi khusus, artinya penelitian ini harus diawali dengan sebuah teori yang sudah ada kemudian dilakukan penelitian untuk membuktikan teori tersebut.

Merujuk dari pendapat para ahli di atas selanjutnya dapat ditentukan berdasarkan klasifikasi jenis dan analisisnya, maka penelitian ini adalah berjenis kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Adapun dilihat dari tingkat eksplanasinya adalah berbentuk asosiatif atau sebab akibat (kausal), dengan pendekatan yang digunakan adalah penelitian deduktif.

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian atau subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita. Secara rinci dasar penentuan teknik, karakteristik dan jumlah dalam penentuan populasi dan sampel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) “adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari sisi kuantitas dan karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 54 responden atau karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita.

1.4.2 Sampel

Menurut Yusuf (2017) secara sederhana sampel dibagi dalam dua bentuk, yang pertama sampel *random* atau *probability sampling* yaitu setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama dipilih secara *random* untuk diambil sebagai sampel dan digunakan pada penelitian kuantitatif. Sedangkan *nonrandom* atau *nonprobability sampling* biasa digunakan pada penelitian kualitatif, di mana ada pertimbangan tertentu sebelum diambil sampelnya baik dilihat dari segi besarnya ukuran sampel, prosedur penentuan dan kualitas respondennya. Namun perlu diingat, bahwa hasil penelitian dengan menggunakan sampel *nonrandom* atau *nonprobability sampling* tidak boleh digeneralisasikan terhadap populasi.

Mengacu pada buku Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu untuk dipelajari, kemudian kesimpulannya akan dapat diberlakukan atau digeneralisasikan terhadap populasi. Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian kuantitatif adalah dengan teknik *probability sampling* berjenis *simple random sampling* di mana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variable yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:47) “uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- a. Jika nilai *cronbatch alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *cronbatch alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

4.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	,110	54	,155	,972	54	,228

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,155 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,827	4,915		1,389	,171		
1 Kepemimpinan	,398	,109	,391	3,644	,001	,914	1,094
Lingkungan Kerja Fisik	,474	,112	,454	4,227	,000	,914	1,094

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel komunikasi sebesar 0,914 dan pelatihan sebesar 0,914 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel komunikasi sebesar 1,094 dan variabel pelatihan sebesar 1,094 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,680 ^a	,463	,442	3,56076	2,398

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,398 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,169	2,580		,065	,948
	X1	-,053	,057	-,130	-,930	,357
	X2	,125	,059	,297	2,121	,339

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,357 dan pelatihan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,339 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,640	4,452		4,412	,000
	Kepemimpinan (X1)	,534	,120	,524	4,438	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,438 > 1,675$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yayasan Nurul Fallah Suradita Kabupaten Tangerang.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557,239	2	278,620	21,975	,000 ^b
	Residual	646,631	51	12,679		
	Total	1203,870	53			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(21,975 > 3,179)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita Kabupaten Tangerang.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

Total *mean* skor variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,67 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kepemimpinan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,74% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 46,30% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 37,04% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,85% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,00% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas lingkungan kerja fisik yang dirasakan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 21,30% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,67% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 25,93% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,70% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,00% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,92 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 22,22% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 49,07% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 28,70% yang memberikan jawaban kurang

baik (KB), sebanyak 0,00% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,00% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

4.2.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,640 + 0,534X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,534 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,275 atau sebesar 27,5% sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,438 > 1,675$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita Kabupaten Tangerang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,959 + 0,594X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang lumayan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,323 atau sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,981 > 1,675$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,827 + 0,398X_1 + 0,474X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,680 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($21,975 > 3,179$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita.

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 19,640 + 0,534X_1$, nilai korelasi sebesar 0,534 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,438 > 1,675$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,959 + 0,594X_2$ nilai korelasi sebesar 0,568 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,981$

> 1,675). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,827 + 0,398X_1 + 0,474X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,680 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(21,975 > 3,179)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja karyawan pada Yayasan Nurul Falah Suradita
3. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 54 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya

1.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Karyawan merasa kurang termotivasi karena pimpinan jarang memberikan penghargaan dan pujian kepada karyawan yang berprestasi”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,26. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan apresiasi atas hasil kerja yang baik. Pemberian penghargaan maupun pujian diharapkan dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga semangat kerja dan kinerja mereka dapat meningkat.
2. Pada variabel lingkungan kerja fisik pernyataan yang memperoleh nilai terendah adalah nomor 5 yaitu “Di tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,31 yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasakan kondisi lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan sehingga konsentrasi kerja masih terganggu. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja dengan mengendalikan tingkat kebisingan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Pada variabel Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan intruksi dari pimpinan”, dimana hanya mencapai score sebesar 3,70. Sebagai upaya menindaklanjuti rendahnya capaian pada aspek kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, organisasi perlu menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan guna menyelaraskan

pemahaman teknis serta meningkatkan kompetensi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah (2018) *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi.
- Anang Firmansyah dan Mahardhika (2019) *Pengantar Manajemen*,. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardana (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghozali. Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Burhanuddin (2019) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Siswanto (2019) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Supangat. Andi (2019) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, P.S. Melayu (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan kedua puluh. (Jakarta): Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cetakan Pertama. Banten: CV. AA Rizky.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offside.
- Priyo Utomo (2021) *Kinerja Karyawan (ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja)*. Cetakan Pertama. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta

Jurnal:

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan P. Inalum (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Universitas Pembangunan Pancabudi*, 3(1).
- Denise, N., & Imbron. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1152–1162.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi dan Penelitian*, 1(9).
- Farhan Kuncoro, A., & Permatasari, R. J. (2024). The effect of leadership style and work environment on employee performance at CV. Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(11), 78–88.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2).
- Humaira, S., & Nurlina, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Artha Mulia Block Kadusirung Tangerang. *Jurnal ELASTISITAS*, 1(1).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal ARASTIRMA*, 1(2).
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN NURUL FALAH SURADITA KABUPATEN TANGERANG

- karyawan pada PT Tumbakmas Niagasakti. Jurnal, 6(1).
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Persada di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, FEB UNP Kediri.
- Thamrin, & Rizki, C. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Jurnal, 2(3), 1680–1691.