



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KFC CIRENDEU DI KOTA
TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KFC CIRENDEU IN
SOUTH TANGERANG CITY***

Iqbal Egi Pramudita^{1*}, Widhi Wicaksono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : pramudita248@gmail.com^{1*}, dosen01049@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025
Revised : 05-02-2025
Accepted : 07-02-2025
Published : 10-02-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of the physical work environment and leadership on employee performance at KFC Cirendeudeu in South Tangerang City. The research method used was descriptive with a quantitative approach with a saturated sample of 50 respondents, data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that the physical work environment (X1) and leadership (X2) influence employee performance (Y) by obtaining the regression equation $Y = 6.377 + 0.931X1 + 0.057X2$, the correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained of 0.900 means it has a very strong relationship. The coefficient of determination or contribution to the influence of the physical work environment and leadership simultaneously is 80.9%, while the remaining 19.1% is influenced by other variables not examined in this research. The partial hypothesis test (t test) of the physical work environment on employee performance shows a tcount value of 14.241 > ttable 1.677 or a Sig value of 0.000 < 0.05. The partial hypothesis test (t test) of leadership on employee performance shows a tcount value of 9.704 > ttable 1.677 or a Sig value of 0.000 < 0.05. Meanwhile, the simultaneous hypothesis test (F test) shows an Fcount value of 99.725 > Ftable 3.19 or a Sig value of 0.000 < 0.05. Hypothesis testing shows that there is a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on the physical work environment and leadership on employee performance at KFC Cirendeudeu, South Tangerang City

Keywords: *Physical Work Environment, Leadership, and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada KFC Cirendeudeu di Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 responden, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi



klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,377 + 0,931X1 + 0,057X2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,900 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan secara simultan sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial (uji t) lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung 14,241 > ttabel 1,677 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Uji hipotesis parsial (uji t) kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai thitung 9,704 > ttabel 1,677 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Sedangkan uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung 99,725 > Ftabel 3,19 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada KFC Cirendeudeu Kota Tangerang Selatan..

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Beberapa fenomena SDM di Indonesia termasuk: Bonus demografi, kesenjangan Pendidikan, urbanisasi, tenaga kerja migran, kualitas keterampilan, kesejahteraan dan Kesehatan, ketahanan digital dan masih banyak lainnya. Fenomena-fenomena ini menggambarkan kompleksitas tantangan dan peluang yang dihadapi Indonesia khususnya pada bidang kuliner dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Upaya untuk meningkatkan Pendidikan, pelatihan keterampilan, akses Kesehatan, dan inklusi sosial merupakan Langkah-langkah penting dalam mengatasi berbagai fenomena ini.

Untuk membentuk organisasi yang sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan, maka organisasi perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia menjadi tenaga yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan organisasi bukan hanya dengan keunggulan teknologi, namun dari SDM nya juga yang mampu bersaing. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari sumber daya manusianya (Karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu ,dibutuhkan sumber daya manusia yang terdidik dan siap bersaing untuk mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan khususnya pada KFC Cirendeudeu di kota tangerang selatan. Selain kondisi diatas ,pada objek penelitian ini memiliki fenomena seperti Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang tidak konsisten dan tidak memenuhi standar yang telah di tetapkan.

Keberhasilan organisasi dapat didukung dari tingkat kinerja sumber daya manusianya. Kinerja secara umum merupakan hasil pencapaian kerjanya selama SDM tersebut bekerja. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil yang karyawan capai dalam menyelesaikan tugasnya didalam suatu batas pengerjaan. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada karyawan tersebut.

Hal tersebut juga di definisikan oleh seorang ahli yaitu robbin pada tahun (2021:260) ia mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan



Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Pada KFC di Cirendeu

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang cepat dan ramah, serta mengurangi jumlah keluhan pelanggan.	Maksimal 10 keluhan pelanggan per hari	15 keluhan pelanggan	5 keluhan pelanggan
2	Memastikan setiap hidangan disajikan sesuai dengan resep dan standar pemasakan kualitas yang ditetapkan.	Tidak terjadi under cook atau over cook per produk	Over cook pada sop ayam Terjadi undercook di ayam goreng	Masih terjadi over cook dan under cook
3	Mempertahankan kebersihan yang konsisten di seluruh area restoran, termasuk dapur, ruang makan, dan fasilitas umum, sesuai dengan standar sanitasi yang ketat.	Karyawan menjaga kebersihan tempat selama jam kerja yaitu 14 jam (selama jam operasional)	Kebersihan kurang terjaga saat mobilitas relative ramai	Kebersihan tidak terjaga sepenuhnya
4	Mengurangi waktu tunggu pelanggan dengan meningkatkan efisiensi dalam pengambilan pesanan, persiapan makanan, dan penyajian produktif	Waktu rata-rata penyelesaian pesanan tidak lebih dari 3 menit.	Waktu rata-rata penyelesaian pesanan adalah 7 menit.	4 menit (Waktu penyelesaian pesanan melebihi target sebesar 4 menit).
5	Meningkatkan pengetahuan karyawan tentang menu KFC dan promosi yang sedang berjalan.	1 karyawan minimal mengenal 5 produk yang sedang dipromosikan dari KFC seperti nasi, ayam, minuman, snack, dan es cream.	Karyawan mengenal hanya 3 produk seperti nasi, ayam, minum.	Karyawan hanya membeli 2 produk ayam dan es cream

Sumber : KFC Cirendeu, 2024.

Berikut adalah penjelasan hasil observasi yang dilakukan pada objek penelitian KFC Cirendeu, aspek meningkatkan tingkat kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang cepat dan ramah, serta mengurangi jumlah keluhan pelanggan, maksimal 10 keluhan pelanggan perhari, realisasi 15 keluhan pelanggan, dan selisih 5 keluhan pelanggan. Memastikan setiap hidangan disajikan sesuai dengan resep dan standar pemasakan kualitas yang ditetapkan, target tidak terjadi under cook atau over cook per produk, realisasinya over cook pada sop ayam terjadi under cook pada ayam , jadi masih terjadi over cook dan under cook



Tabel 1.2
Tabel Lingkungan Kerja Fisik Pada KFC Cirendeu

No	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Ketersediaan ventilasi yang memadai untuk memberikan akses udara demi lingkungan kerja yang lebih nyaman	Terdapat 12 ventilasi	10 yang dipergunakan secara optimal	2 ventilasi rusak/kotor
2	Ketidak sesuaian suhu lingkungan kerja dapat menyebabkan stres pada karyawan dan pelanggan	18-21 derajat	27 derajat	+7 derajat
3	Udara yang segar terus tersirkulasi agar ruangan kerja tidak pengap	Ruang utama memperoleh asupan udara melalui AC sementara kitchen dan area kerja memperoleh asupan udara melalui ventilasi	AC terkadang mengalami gangguan / tidak optimal dan tidak mendapat penanganan cepat tanggap	Tidak semua AC optimal
4	Udara bebas dari polutan seperti debu dan asap	Ruangan terhindar dari aktivitas yang memicu asap seperti merokok	Asap dari ruang kitchen masuk ke ruang khusus konsumen	Perlu pembatas yang lebih rapat antara ruang kitchen dan ruang konsumen
5	Udara bebas dari bau yang tidak sedap atau menyengat	Area kerja terbebas dari sumber yang memicu bau tidak sedap	Bau tidak sedap berasal dari sumber yang tidak bisa dihindari	Lingkungan sekitar memicu bau / masuk melalui AC

Sumber: KFC Cirendeu, 2024.

Berikut adalah penjelasan hasil observasi yang dilakukan pada objek penelitian, Ketersediaan ventilasi yang memadai untuk memberikan akses udara demi lingkungan kerja yang lebih nyaman, Terdapat 12 ventilasi, 10 yang dipergunakan secara optimal, 2 ventilasi rusak/kotor. Ketidak sesuaian suhu lingkungan kerja dapat menyebabkan stres pada karyawan dan pelanggan, target 18-20 derajat,realisasi 27 derajat, +7 derajat. Udara yang segar terus tersirkulasi agar ruangan kerja tidak pengap, target ruang utama memperoleh asupan udara melalui AC sementara kitchen dan area kerja memperoleh asupan udara melalui ventilasi, realisasi AC terkadang mengalami gangguan/tidak optimal dan tidak mendapat penanganancepat tanggap, tidak semua AC optimal.

Berikut adalah hasil observasi yang dilakukan pada objek penelitian, visi dan strategi, target menetapkan visi jangka Panjang yang jelas dan strategi untuk mencapainya, visi dan stretegi terdokumentasi dengan baik dan dikomunikasikan kepada seluruh tim, anggota tim tidak sepenuhnya memahami ataau mengadopsi visi dan strategi. Pengembangan tim dan individu, meningkatkan keterampilan dan kompetensi anggota tim melalui pelatihan dan pengembangan, program latihan yang dijalankan dengan tingkat partisipasi dan penyelesaian yang tinggi, kurangnya penerapan keterampilan baru dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Fenenoma diatas juga terjadi pada objek penelitian seperti sifat pemimpin yang sering berubah karena pengaruh tekanan kerja menciptakan ketidaknyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan



Tabel 1.3
Tabel Kepemimpinan Pada KFC Cirendeu

No.	Aspek	Target	Realisasi	Gap
1	Visi dan Strategi	Menetapkan visi jangka panjang yang jelas dan strategi untuk mencapainya..	Visi dan strategi terdokumentasi dengan baik dan dikomunikasikan kepada seluruh tim..	Anggota tim tidak sepenuhnya memahami atau mengadopsi visi dan strategi.
2	Pengembangan Tim dan Individu	Meningkatkan keterampilan dan kompetensi anggota tim melalui pelatihan dan pengembangan.	Program pelatihan yang dijalankan dengan tingkat partisipasi dan penyelesaian yang tinggi.	Kurangnya penerapan keterampilan baru dalam konteks pekerjaan sehari-hari.
3	Budaya dan Nilai Organisasi	Membangun budaya kerja yang positif dan menegakkan nilai-nilai inti organisasi..	Survei kepuasan karyawan menunjukkan tingkat kepuasan dan keterlibatan yang tinggi..	Nilai-nilai inti tidak konsisten diterapkan, menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan.
4	Komunikasi yang Efektif	Meningkatkan transparansi dan efektivitas komunikasi di dalam tim.	Frekuensi dan kualitas komunikasi meningkat, dengan feedback positif dari anggota tim.	Informasi penting tidak disampaikan tepat waktu atau dengan cara yang jelas.
5	Inovasi dan Perubahan	Mendorong inovasi dan memimpin proses perubahan dengan efektif.	Implementasi proyek inovatif dan penerapan perubahan yang berhasil dengan dampak positif.	Resistensi terhadap perubahan atau kurangnya dukungan untuk inovasi dari anggota tim.

Sumber: KFC Cirendeu, 2024.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) “mengatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2014:121) “instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan analisis untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2014:350) besarnya kontribusi dari variabel X terhadap nilai Y.

g. Uji Hipotesis

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikan korelasi product moment) dengan membandingkan t tabel dengan thitung. Menurut Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa “ digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terkait (Y).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Pernyataan	Uji Validitas		
			r hitung	r tabel (n-2)50-2=48	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1	SUHU	Suhu ruang kerja tidak terlalu panas atau terlalu dingin	0,726	0,2787	valid
2		Saya sering mengalami kesulitan bekerja ketika suhu terlalu ekstrem	0,809	0,2787	valid
3		Suhu diruangan sesuai prosedur yang telah ditentukan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal	0,795	0,2787	valid
4	KEBISINGAN	Kebisingan di lingkungan kerja sering mengganggu komunikasi dengan rekan kerja	0,742	0,2787	valid
5		Perusahaan telah mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kebisingan di tempat kerja	0,706	0,2787	valid
6		Kebisingan dari rekan kerja (misalnya, berbicara, telepon) menjadi masalah di lingkungan kerja saya	0,728	0,2787	valid
7	PENERANGAN	Penerangan di ruang kerja cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari	0,754	0,2787	valid
8		Saya merasa lebih fokus dan berkonsentrasi ketika penerangan memadai	0,788	0,2787	valid
9		Perusahaan telah mengambil langkah yang cukup untuk memastikan kualitas penerangan di tempat kerja.	0,817	0,2787	valid
10	MUTU UDARA	Saya merasa nyaman dengan tingkat kelembapan di ruang kerja	0,814	0,2787	valid
11		Kualitas udara yang baik meningkatkan produktivitas saya	0,680	0,2787	valid
12		Saya merasa cukup mendapatkan sirkulasi udara yang baik di area kerja saya	0,832	0,2787	valid

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen didapatkan hasil dari variabel independen lingkungan kerja fisik semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X1) adalah 12 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi

Berdasarkan hasil uji validitas instrument didapat hasil dari variabel independent kepemimpinan sama semuanya valid. Untuk menentukan vaiditas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,278), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X2) adalah 14 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi



Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Variabel Kepemimpinan		Uji Validitas		
	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)50-2=48	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1	PENDEKATAN SIFAT	Pemimpin berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada anggota tim sehingga pendekatan sifat berjalan dengan baik	0,686	0,2787	valid
2		Pemimpin mampu menyelesaikan konflik dalam tim secara efektif	0,819	0,2787	valid
3	PENDEKATAN PERILAKU	Pemimpin mendengarkan dengan baik ketika anggota tim menyampaikan pendapat	0,764	0,2787	valid
4		Pemimpin membantu anggota tim dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi	0,763	0,2787	valid
5	PENDEKATAN JALUR TUJUAN	Pemimpin menjelaskan pentingnya setiap tugas dalam mencapai tujuan tim	0,735	0,2787	valid
6		Pemimpin memberi penghargaan atas pencapaian yang diraih oleh tim	0,694	0,2787	valid
7	PENDEKATAN KARISMATIK	Pemimpin mampu membangkitkan semangat tim dalam situasi sulit	0,633	0,2787	valid
8		Pemimpin menjadi teladan dalam perilaku dan etika kerja	0,693	0,2787	valid
9	PENDEKATAN TRANSAKSIONAL	Pemimpin memastikan semua anggota tim memahami tanggung jawab mereka	0,738	0,2787	valid
10		Pemimpin mendorong persaingan sehat di antara anggota tim melalui penghargaan	0,770	0,2787	valid
11	PENDEKATAN TRANSFORMASIONAL	Pemimpin mengajak anggota tim untuk terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan	0,745	0,2787	valid
12		Pemimpin menyediakan peluang untuk pelatihan dan pengembangan karier	0,758	0,2787	valid
13	PENDEKATAN SITUASIONAL	Pemimpin berkomunikasi secara efektif untuk menjelaskan perubahan dalam pendekatan	0,760	0,2787	valid
14		Pemimpin mencari solusi yang tepat untuk masalah yang timbul dalam tim	0,781	0,2787	valid

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel Kinerja		Uji Validitas		
	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel (n-2)50-2=48	Keputusan Validitas r hitung > r tabel
1	KUALITAS PEKERJAAN	Karyawan memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	0,737	0,2787	valid
2		Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	0,726	0,2787	valid
3		Karyawan terbuka terhadap umpan balik dan saran	0,729	0,2787	valid
4	SUPERVISI	Supervisi memberikan arahan yang jelas dan dapat di terima	0,466	0,2787	valid
5		Supervisi menunjukkan empati terhadap masalah yang dihadapi karyawan	0,706	0,2787	valid
6		Atasan saya membantu saya mengatasi tantangan yang saya hadapi dalam pekerjaan	0,775	0,2787	valid
7	KEHADIRAN DAN KEDISIPLINAN	Karyawan dapat melakukan rotasi ketika ada karyawan yang tidak hadir	0,594	0,2787	valid
8		Karyawan hadir secara konsisten sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	0,653	0,2787	valid
9		Karyawan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan meskipun tidak hadir	0,785	0,2787	valid
10	KONSERVASI	Karyawan mengikuti prosedur yang ditetapkan untuk menjaga fasilitas dan sumber daya	0,811	0,2787	valid
11		Karyawan menunjukkan kepedulian terhadap praktik ramah lingkungan di tempat kerja	0,815	0,2787	valid
12		Karyawan dapat menggunakan alat yang diberikan dengan baik	0,718	0,2787	valid

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas instrument di dapatlah hasil dari variabel independen (lingkungan kerja fisik, kepemimpinan) semuanya valid dan variabel dependen (kinerja karyawan) sama semuanya valid. Untuk menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2787), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid



b. Hasil Uji Reliabilitas

Maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai cronbach's alpha. Didapatlah nilai cronbach's alpha dari variabel independen lingkungan kerja fisik (X1) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60.

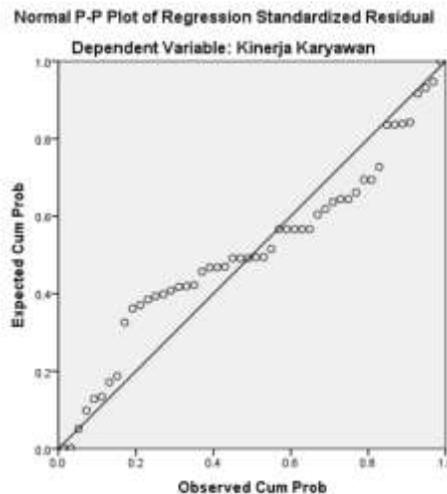
Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen kepuasan kerja (X1) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai cronbach's alpha. Didapatlah nilai cronbach's alpha dari variabel independent kepemimpinan (X2) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen kepuasan kerja (X2) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Maka berdasarkan atas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach' alpha*. Didapatlah nilai *cronbach' alpha* dari variabel independent dan dependen dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan baik untuk variabel independent maupun variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024.

Gambar 4.2
Normal Probability Plot

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolomogrov Smirnov



Tabel 4.12
Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan Kerja Fisik	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	483.000	575.800	483.200
	Std. Deviation	931.369	1.034.722	909.685
Most Extreme Differences	Absolute	.154	.169	.119
	Positive	.129	.115	.100
	Negative	-.154	-.169	-.119
Test Statistic		.154	.169	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	.001 ^c	.072 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber Data : Output SPSS yang diolah,2024.

Pada tabel 4.12 nilai *Test Statistic* untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,154 sedangkan untuk kepemimpinan 0,169, *Most Extreme Differences* positif untuk lingkungan kerja fisik adalah 0,129 sedangkan untuk kepemimpinan 0,115 dan nilai *Asymp Sig* lingkungan kerja fisik = 0,004 dan kepemimpinan 0,169. Menurut Edi Riadi (2016:122) dalam buku statistika penelitian, nilai *Asymp Sig*. Lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi nilai variabel X berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,377	3,278		1,946	0,058		
	Lingkungan Kerja fisik	0,936	0,156	0,959	6,017	0,000	0,160	6,255
	Kepemimpinan	0,057	0,140	0,065	0,407	0,686	0,160	6,255
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat jika tolerance value dibawah 0,10 atau VIF diatas 10 maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel X1 Lingkungan kerja fisik memiliki nilai tolerance sebesar 0,160>0,10 dan nilai VIF sebesar 6,255<0,10, dan variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,160>0,10 dan nilai VIF sebesar 6,255<0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak dipakai



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.900 ^a	0,809	0,801	4,05625	0,809	99,725	2	47	0,000	1,656
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja fisik										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 1,637. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan dL dan dU. Nilai dL merupakan nilai *durbin-watson statictics upper*. Nilai dL dan dU dapat dilihat dari tabel *durbin-watson* dengan $\alpha = 5\%$, $n =$ jumlah data, $K =$ jumlah variabel independent. Maka ditemukan nilai dL = 1,531 dan nilai dU = 1,660, $K=2$ dan $n=64$

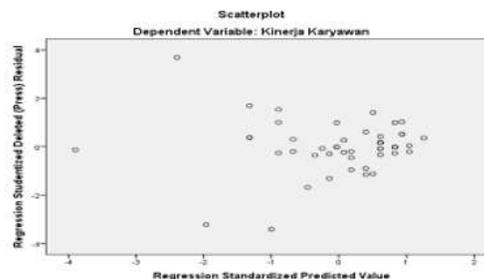
Tabel 4.15
Uji Autokorelasi

Auto Korelasi Negatif		Tidak dapat diputuskan	Tidak ada autokorelasi		Tidak dapat diputuskan	Autokorelasi positif	
0	dL		dU	Nilai Durbin Watson	4-dU	4-dL	4
0	1.462		1.628	1.656	3.372	2.538	4

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Dengan demikian telah di perhitungkan dan dibandingkan dengan tabel *Durbin-Watson*. Bahwa nilai *Durbin-Watson* pada tabel 4.15 sebesar 1.656, berada diantara $dU \leq d \leq 4-dU$, yakni $1.628 \leq 1.656 \leq 3.372$. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada regresi

d. Uji Heteroskedastisitas



Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat



disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,898	3,033		1,945	0,058
	Lingkungan Kerja Fisik	0,878	0,062	0,899	14,241	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel *coefficients* diatas diperoleh koefisien untuk variabel kerja sebesar 0,878 dengan konstanta sebesar 5,898 sehingga model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,898 + 0,878 X1$$

- Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 5,898 yang berarti bahwa ini menunjukkan jika skor pada variabel lingkungan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 5,898.
- Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,878 dengan nilai Sig 0,00 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila skor variabel lingkungan kerja fisik menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Jika variabel bebas (X1) naik satu-satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,878 (78%) pada konstanta 5,898

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,121	4,312		1,651	0,105
	Kepemimpinan	0,716	0,074	0,814	9,704	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Output SPSS yang diolah,2024.

Berdasarkan output analisis regresi linier sederhana pada tabel *coefficient* diatas diperoleh koefisien untuk kepuasan kerja sebesar 0,716 dengan konstanta sebesar 7,121 sehingga model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,121 + 0,716 X2$$

- Pada persamaan diatas nilai konstanta sebesar 7,121 yang berarti ini menunjukkan jika skor pada variabel kepemimpinan sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 7,121.



- b. Koefisien Regresi Kepemimpinan pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,716 dengan nilai Sig 0,000 yang berarti positif searah dan jika skor pada variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika variabel menurun maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Jika variabel bebas (X2) naik satu-satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,716 (71,6%) pada konstanta 7,121.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,377	3,278		1,946	0,058
	Lingkungan Kerja fisik	0,936	0,156	0,959	6,017	0,000
	Kepemimpinan	0,057	0,140	-0,065	-0,407	0,686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan output analisis regresi berganda pada tabel *Coefficients* diatas di diperoleh koefisien untuk variabel Lingkungan kerja fisik sebesar 0,936 untuk variable Kepemimpinan sebesar -0,057 dengan konstanta sebesar 6,377 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,377 + 0,936X_1 + 0,057X_2$$

- Pada persamaan nilai konstanta adalah sebesar 6,377 yang berarti ini menunjukkan jika skor pada variabel Lingkungan kerja fisik dan Kepemimpinan sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 6,377.
- Koefisien regresi lingkungan kerja fisik pada persamaan diatas dapat diperoleh sebesar 0,936 dengan nilai Sig 0,00 yang berarti positif searah dan jika pada skor variabel lingkungan kerja fisik meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika variabel lingkungan kerja fisik menurun maka variabel kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Jika variabel bebas (X1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,936 (93,6%) pada konstanta 6,377.
- Koefisien regresi kepemimpinan pada persamaan diatas diperoleh 0,057 dengan nilai Sig 0,686 yang berarti tidak berpengaruh signifikan dan jika pada skor variabel kepemimpinan meningkat maka variabel kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika variabel kepemimpinan menurun maka variabel kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan. Jika variabel bebas (X2) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,057 (5,7%) pada konstanta 6,377.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.19
Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja fisik
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.899**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
Lingkungan Kerja fisik	Pearson Correlation	.899**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik sebesar 0,899. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT Fast Food KFC

Tabel 4.20
Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.814**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.814**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien korelasi kepemimpinan sebesar 0,900. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan PT Fast Food Kfc

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan secara bersamaan 1. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT Fast Food KFC



Tabel 4.21
Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

		Correlations		
		Lingkungan Kerja Fisik	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.917**	.899**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.917**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.899**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.809	.805	4.02084	1.637
a. Predictors: (Constant), X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 didapat nilai $R = 0,899$ dan koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar $0,809$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. Fast Food KFC Cireunde dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan secara bersamaan sebesar $80,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $19,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.655	5.34056	1.651
a. Predictors: (Constant), X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 didapatlah nilai $R=0,814$ dan Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar $0,662$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Fast Food KFC dipengaruhi variabel kepemimpinan $66,2\%$ sedangkan sisanya $33,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti



Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.809	.801	4.05625	1.656
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.24 didapat nilai $R=0,900$ dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar $0,809$. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Fast Food KFC dipengaruhi variabel lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan secara bersamaan sebesar $80,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $19,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.898	3.033		1.945	.058
	Lingkungan Kerja Fisik	.878	.062	.899	14.241	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.22 output *coefficients* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 14,241 > t_{tabel} 1,677$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Fast Food KFC

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.121	4.312		1.651	.105
	Kepemimpinan	.716	.074	.814	9.704	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 output *Coefficients* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,704 > t_{tabel} 1,677$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan. Variabel Kepemimpinan (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Fast Food KFC



Tabel 4.27

Uji Hipotesis Terhadap Regresi Simultan (Uji f) Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3281.583	2	1640.791	99.725	.000 ^b
	Residual	773.297	47	16.453		
	Total	4054.880	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja fisik						

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.25 output ANOVA menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 99,725 > F_{tabel} 3,19$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima , berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kepemimpinan (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Fast Food KFC Cireunde

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food. Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,899 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food KFC Cirende, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 80,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 5,898 + 0,878 X1$ dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,716 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapat nilai thitung 18,241 > ttabel 1,677 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food KFC Cireunde.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food kFC Cireunde Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,814 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food KFC Cireunde, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 66,2% terhadap kinerja karyawan, sementara 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear sederhana $Y = 7,121 + 0,716 X2$ dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,716 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapat nilai thitung 9,704 > ttabel 1,677 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food KFC Cireunde.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food KFC Cirende. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil



korelasi 0,900 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food KFC Cireunde, koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 80,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi linear $Y=6,377 + 0,936X_1 + 0,057X_2$ dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,057 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan didapat nilai $F_{hitung} 99,725 > F_{tabel} 3,19$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food KFC Cireunde

DAFTAR PUSTAKA

- Agastia, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Badung. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Agus, A. (2015). Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Alex, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka setia.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmi, R. &. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Pilar Mas Kota Tangerang. . Jurnal Konsisten, , 1(4), 18-26.
- Cipta., W. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka.
- Daryanto, B. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dra. Umi Farida, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia 1. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.
- Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Edy, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi. (2021). Analisis Kineja Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Febrian, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dapen Telkom Bandung. . eProceedings of Management, 10(4).
- Firmansyah., A. (Yogyakarta). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. 2018.: Deepublish.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. S. (2018). Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pertama Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka.
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi.
- Istijanto. (2009). Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka.



- Judge., R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Khoiri, M. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. . *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, , 19(01), 80-98.
- Kiswanto, M. K. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. . *Jurnal Eksis*, 6(1), , 1429-1439.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). . *Jurnal Ilmu Manajemen*, , 5(1), 1-10.
- Lewa, E. I. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, . *Sinergi Edisi Khusus on Human Resources*.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Rahayu, V. T. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. . *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*,, 1(1), 89-95.
- Robbin, J. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. &. (2019). *Management United States of. America*: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, D. E. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve You Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, I. (2018:151). *Manajemen Produksi, Edisi keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Prenadamedia Group.
- Taryaman. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Zakie, H. U. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan. . *Jurnal Elastisitas*, , 1(1), 13-24