



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATU SARANA
PERSADA KABUPATEN BOGOR**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BATU SARANA
PERSADA, BOGOR REGENCY***

Agis Fadillah¹, Aulia Darmawan²

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

Email : agisfadilcham@gmail.com^{1*}, dosen02061@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 02-03-2025
Revised : 04-03-2025
Accepted : 06-03-2025
Published : 08-03-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and physical work environment on employee performance. The method used is a quantitative method. The sampling analysis technique uses random sampling and a sample of 60 respondents was obtained. The data used are validity test, normality test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation coefficient test, simple linear regression, multiple linear regression, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that leadership style has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.152 + 0.0073$, a correlation coefficient of 0.556 meaning that the two variables have a very strong relationship with a determination coefficient value of 55.6%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(0.073 > 0.069)$ this is also reinforced by the p value $< sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, the significant influence between leadership style partially affects employee performance. The physical work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.152 + 0.616$ correlation value of 0.556 which means that the two variables have a very strong relationship with a determination of 55.6%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(0.616 > 0.610)$ this is also strengthened by the p value $< sig.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. thus H_0 is rejected H_a is accepted This means that there is a significant influence between the physical work environment on employee performance. Leadership style and physical work environment have a significant effect on employee performance with regression $Y = 18.152 + 0.073 + 0.616$. The correlation value is 0.697 which means that the independent variable and the dependent variable have a very strong relationship with a determination of 69.7%. Hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(15.776 > 3.159)$ this is strengthened by the p value $< sig.0.05$ or $(0.03 < 0.05)$. then H_0 is rejected H_a is accepted which means there is a significant simultaneous influence between leadership style and physical work environment on employee performance

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



Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif Teknik analisis pengambilan sampel menggunakan sampling random dan diperoleh sampel berjumlah 60 responden. Data yang digunakan yaitu uji validitas, uji normalitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji koefisien korelas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.152 + 0.0073$, koefisien korelasi sebesar 0,556 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(0.073 > 0.069)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.0.05$ atau $(0.000 < 0.05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.152 + 0.616$ nilai korelasi sebesar 0,556 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan determinasi sebesar 55,6% .uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(0.616 > 0.610)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig.0.05$ atau $(0.000 < 0.05)$. dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima Artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 18.152 + 0.073 + 0.616$. Nilai korelasi sebesar 0.697 yang berarti variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan sangat kuat dengan determinasi sebesar 69.7%. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(15.776 > 3,159)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai p value $< sig.0.05$ atau $(0.03 < 0.05)$. maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

Organisasi di bentuk agar dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara bersama- sama berdasarkan pembagian tugasnya masing-masing oleh karena itu. agar tujuan lebih cepat tercapai maka di perlukan manajemen yang baik dan benar karena keberhasilan kinerja organisasi di tentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ,adalah pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang di lakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan. material ini merupakan dasar bagi pembangunan ekonomi atau masyarakat. Hall ini disebabkan karena kegiatan masyarakat terutama kegiatan ekonomi menjadi lebih lancar apabila didukung oleh infrastruktur yang baik sehingga mereka dapat mendistribusikan barang dan jasa dari satu tempat lain secara tepat dan cepat. Pertumbuhan ekonomi suatu negara atau bangsa tergantung pada tersedianya pengangkutan dalam negara atau bangsa yang bersangkutan.

Pentingnya pertambangan tersebut sudah tercermin pada semakin meningkatnya kebutuhan akan jasa angkutan barang sebagai akibat meningkatnya pertumbuhan jumlah penduduk Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka perlu adanya lembaga/instansi penyedia jasa transportasi yang baik pula dengan diikuti jumlah armada dan kualitas yang mencakup keamanan, kenyamanan, efisien dan ketepatan waktu. Dengan semakin bertambahnya kebutuhan jasa pertambangan maka semakin banyak pula organisasi yang bergerak di bidang pertambangan sehingga akan meningkatkan kualitas pelayanan dalam bidang pertambangan. Oleh karena itu, setiap organisasi yang bergerak di bidang transportasi harus memiliki strategi yang efektif untuk memenangkan persaingan.

Jasa transportasi di Indonesia dikelola oleh pemerintah dan sebagian lagi dikelola oleh swasta. PT Batu Sarana Persada dalam pengelolaannya, pemerintah harus memiliki strategi guna



memenuhi kebutuhan hidup masyarakat serta untuk mencapai tujuan. Salah satu usaha pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ialah mendirikan PT Batu Sarana Persada Kabupaten Bogor berdiri pada tanggal 11 maret 2003 dengan akta No. 22 pada Notaris Titik Irawati, S.H. bergerak di bidang pertambangan seluas 100 HA yang berlokasi di kampung Lebakwangi Girang, Desa Rengasjajar, Kecamatan Cigudeg, Kabupaten Bogor. PT BSP telah mendapatkan izin pertambangan galian C dan berbagai izin lainnya dari instansi terkait. menyelenggarakan jasa pengangguran dan jasa. Karyawan merupakan darah bagi suatu perusahaan kata-katanya sumber daya dalam perusahaan akan menjadi kurang berarti

Tabel 1.1 Hasil Pra survei Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	pernyataan	Jumlah Responden	jawaban presentase			
				setuju (%)		tidak setuju (%)	
1	Kemampuan mengambil keputusan	pimpinan mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan	30	13	43,33	17	56,67
2	Kemampuan memotivasi	pimpinan selalu memberikan bimbingan. Arahan dan dorongan kepada karyawan	30	20	66,67	10	33,33
3	Kemampuan Komunikasi	saya dapat menerima dengan mudah informasi yang di berikan oleh pimpinan tentang tugas yang di berikan oleh saya	30	14	46,66	16	53,40
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	pimpinan selalu melakukan pengawasan ketat terhadap karyawan	30	11	36,67	19	63,33
5	Tanggung jawab	pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerja yang telah di berikan kepada karyawan	30	14	46,66	16	53,40
6	Kemampuan mengendalikan emosional	pimpinan dapat mengendalikan emosi	30	10	33,33	20	66,67
Rata Rata				39,04		46,82	

Sumber : PT Batu Sarana Persada data di olah 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 hasil pra survei kepada 30 karyawan PT Batu Sarana Persada kabupaten bogor, kepemimpinan berada persentase yang cukup rendah yaitu sebesar 33,33%. Namun pernyataan pada poin ke-1 presentase karyawan yang berkata “Tidak Setuju” sebesar 66,67% . Hal ini tentunya sangat mempengaruhi pada sebuah perusahaan terhadap kesuksesan atau kegagalan tugas dan penyelenggaraan perusahaan melalui kepemimpinan



Tabel 1.2 Data fasilitas lingkungan kerja PT Batu Sarana Persada

No	Jenis Fasilitas	Tahun					
		Kondisi baik			kondisi rusak		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Meja	7	8	6	3	2	4
2	Kursi	15	13	15	5	7	5
3	Lampu	35	32	30	15	18	20
4	Ac/Pendingin ruangan	2	1	2	1	2	1
5	Komputer	5	5	4	1	1	2
6	Mesin Printer	1	2	1	2	1	2
7	Telepon	2	1	2	1	2	1

Sumber: data PT Batu Sarana Persada 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi di PT. Batu Sarana Persada pada tahun 2023-2024 rusak atau tidak layak pakai yang di menyebabkan ketidak nyamanan karyawan saat bekerja. Sengaja, fasilitas seperti lampu dimatikan untuk membuat udara di tempat kerja sedikit lebih sejuk. Begitu pula dengan meja dan kursi yang alih fungsikan menjadi tempat penyimpanan yang tidak penting, jadi banyak yang tidak terpakai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, kita harus lebih memperhatikan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti kelembapan dan di pertukaran udara di tempat produksi pada PT. Batu Sarana Persada kurang membuat karyawan nyaman. Itu menjadikan alasan mereka untuk tidak memakai seragam lengkap karena khawatir kepanasan

Table 1.3 Data penjualan PT Batu Sarana Persada

No	Periode	Produk <i>Fast Moving</i>	Produk <i>Slow Moving</i>	Presentase
1.	2022	1.100	160	85%
2.	2023	1.200	140	88%
3.	2024	1.300	100	92%

Sumber : HRD PT Batu Sarana Persada 2024

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 terdapat 1.100 produk fast moving, yaitu produk yang cepat terjual atau habis dalam waktu singkat. Produk slow moving, yaitu produk yang lambat terjual atau memiliki perputaran stok yang rendah, berjumlah 160. Penjualan produk fast moving terhadap total produk adalah 85%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas produk yang terjual pada tahun tersebut adalah produk fast moving. Pada tahun 2023, jumlah produk fast moving meningkat menjadi 1.200. Jumlah produk slow moving sedikit menurun menjadi 140. Penjualan produk fast moving terhadap total produk meningkat menjadi 88%, menunjukkan peningkatan efisiensi penjualan produk yang cepat terjual. Pada tahun 2024 jumlah produk fast moving kembali meningkat menjadi 1.300. Jumlah produk slow moving menurun signifikan menjadi 100. Persentase penjualan produk fast moving terhadap total produk mencapai 92%, menunjukkan performa yang sangat baik dalam hal penjualan produk cepat terjual dan efisiensi stok. Dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat peningkatan jumlah produk fast moving dan penurunan jumlah produk slow moving. Hal ini mencerminkan pada tahun 2022 dan 2024 mengalami kenaikan dari 85% sampai 88%, pada tahun 2024 mengalami kenaikan sampai 92% efisiensi dalam penjualan produk dan manajemen stok, dengan persentase produk fast moving yang terus meningkat setiap tahunnya



METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti

b. Uji Reliabilitas

Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrument akan dihitung Alpha Cronbach masing-masing instrument

2. Uji Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sampel digunakan untuk melihat apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2016:152).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya

d. Uji Autokorelasi

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

e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Metode Analisis data

Analisis regresi berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaan, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terkait

4. Uji Hipotesis

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial dengan menggunakan SPSS 16.0 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05 atau 5% . Uji simultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
X1.1	0,2542	0,4669	Valid
X1.2	0,2542	0,6693	Valid
X1.3	0,2542	0,5651	Valid
X1.4	0,2542	0,6231	Valid
X1.5	0,2542	0,5005	Valid
X1.6	0,2542	0,4375	Valid
X1.7	0,2542	0,4148	Valid
X1.8	0,2542	0,4509	Valid
X1.9	0,2542	0,4268	Valid
X1.10	0,2542	0,4284	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas untuk uji validitas terhadap pernyataan gaya kepemimpinan terlihat bahwa semua butir pernyataan mempunyai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
X2.1	0,2542	0,5664	Valid
X2.2	0,2542	0,4356	Valid
X2.3	0,2542	0,4540	Valid
X2.4	0,2542	0,4485	Valid
X2.5	0,2542	0,5625	Valid
X2.6	0,2542	0,7106	Valid
X2.7	0,2542	0,4424	Valid
X2.8	0,2542	0,4251	Valid
X2.9	0,2542	0,4337	Valid
X2.10	0,2542	0,4376	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas untuk uji validitas terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja fisik terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunya nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid



Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	r-tabel	Pearson Correlation (r-hitung)	Keterangan
Y.1	0,2542	0,5588	Valid
Y.2	0,2542	0,5823	Valid
Y.3	0,2542	0,4259	Valid
Y.4	0,2542	0,4764	Valid
Y.5	0,2542	0,6170	Valid
Y.6	0,2542	0,5826	Valid
Y.7	0,2542	0,4857	Valid
Y.8	0,2542	0,5777	Valid
Y.9	0,2542	0,5304	Valid
Y.10	0,2542	0,4224	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas untuk uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Koefisien r	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.669	0,6000-0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.649	0,6000-0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.704	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber: data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai alpha cronbach sebesar 0.669 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat reliable tinggi, 0.649 untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) dengan tingkat reliable tinggi dan 0.704 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat reliable tinggi

2. Uji Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas Sampel

Berdasarkan tabel 4.14 one-sampel kolmogrov test-smirnov diatas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0.112 > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk lingkungan kerja fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0.114 > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh 0.098 > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai dari semua variabel adalah lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal

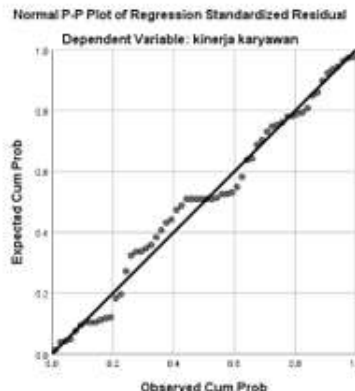


Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Jumlah.X1	jumlah.x2	jumlah.Y
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.92	34.93	37.05
	Std. Deviation	6.269	6.576	6.639
Most Extreme Differences	Absolute	0.159	0.130	0.105
	Positive	0.117	0.071	0.094
	Negative	-0.159	-0.130	-0.105
Test Statistic		0.159	0.130	0.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112 ^c	.114 ^c	.098 ^c

Sumber: data diolah ditahun 2024

Uji Normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyeberangan yang di olah dengan SPSS versi 26, seperti pada gambar dibawah ini



Gambar 4.2

p-pplot Uji Normalitas

b. Uji Linieritas

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	kondisi	simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	0,403	0,05	Sig > Alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,591	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : data diolah tahun 2024



- 1) Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA tabel didapatkan nilai Sig pada baris deviation from linierity 0,403 > dari 0,05 maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.
- 2) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungana ANOVA tabel didapatkan nilai Sig pada baris deviation from linierity 0,591 > maka 0,05 maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linear

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.152	4.999		3.631	0.001		
	Gaya Kepemimpinan	0.073	0.116	0.069	0.626	0.534	0.941	1.062
	Lingkungan Kerja Fisik	0.616	0.111	0.610	5.568	0.000	0.941	1.062

Sumber: data diolah tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) = 1,062 dan nilai VIF Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 1,062. Dari semua variabel menunjukkan nilai setia variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen

d. Uji Autokorelasi

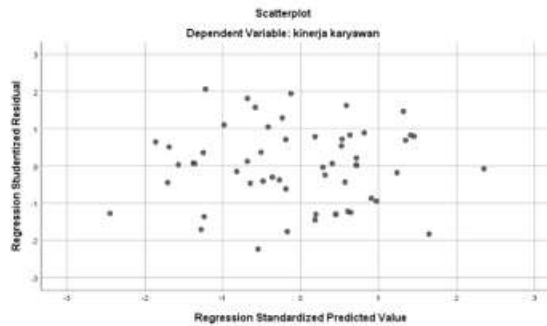
Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-watson (DW)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 ^a	.356	.334	5.41949	2.400
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan pada tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin-Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2.400 masuk dalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

e. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar berikut, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang konsisten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedatisitas

3. Hasil Analisis data

Tabel 4.19 Hasil Uji Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.152	4.999		3.631	.001
	gaya kepemimpinan	.073	.116	.069	.626	.534
	lingkungan kerja fisik	.616	.111	.610	5.568	.000

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta $a = 18.152$ koefisien $b1 = 0.073$ dan koefisien $b2 = 0.616$ sehingga persamaan regresinya: $Y = 18.152 + 0.073 (X1) + 0.616(X2)$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 18.152 menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Batu Sarana Persada sebesar 18.152 apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik bernilai = 0.
2. Koefisien regresi untuk $X1 = 0.073$ menyatakan bahwa setiap penambahan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Batu Sarana Persada sebesar 0.073.
3. Koefisien regresi untuk $X2 = 0.616$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan meninglat kinerja karyawan pada PT Batu Sarana Persada sebesar 0.616.



4. Uji hipotesis

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.152	4.999		3.631	.001
	gaya kepemimpinan	.073	.116	.069	.626	.003
	lingkungan kerja fisik	.616	.111	.610	5.568	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.21 didapat perhitungan Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sig (0.003) < Alpha (0.05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.21 didapat perhitungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai sig (0.000) < Alpha (0.05) dengan demikian Ho ditolak Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926.713	2	463.357	15.776	.000 ^b
	Residual	1674.137	57	29.371		
	Total	2600.850	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan

Sumber: data diolah tahun 2024

Dari tabel 4.22 terlihat nilai F hitung > F tabel yaitu 15.776 > 3,159 dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya, dan juga hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 18.152 + 0.073X$. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(0.073 > 0.069)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai P value < sig.0.05 atau $(0.03 < 0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Batu Sarana Persada.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.152 + 0.616X$. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(0.616 > 0.610)$ hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig.0,05 atau $(0.000 < 0.05)$ Maka H_0



- ditolak H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Batu Sarana Persada.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.152 + 0.073 + 0.616$. Uji Hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(15.776 > 3,159)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< sig, 0.05$ atau $(0.000 < 0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Batu Sarana Persada

DAFTAR PUSTAKA

- A Jamaludin (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agung hartadi 2023, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Vol.1 No 1
- Agung Prihantoro. 2015. Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish.
- Anisah darumeutia, 2018 pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Vo.1 No.1
- Aulia Darmawan 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Dan budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru vol 3 no 2
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89–103.
- Dinarizka Leksi Primandaru, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. Jurnal Bisnis dan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Vol. 1 No.2 Hal. 204 -211.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modemland Realty). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) , 2 (2), 49-61.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Jopanda, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1 Hal 1-18
- Karyono 2019, pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai vol 16 no 2



- Komarudin 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia di depok vol 1 no 3
- Lasma rohani rosalia samosir 2018, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor camat tanah jawa vol 4 no 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge., (2016), Perilaku Organisasi Edisi ke- 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, S. (2015). SPSS26 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinta Sundari Heriyanti, Rahma Putri, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Pelita Bangsa, Vol 4 No 2.
- Sudarmayanti., (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sunyoto, D. (2019). Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ketiga. Kencana. Jakarta.
- Suwanto ,2019 pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan BFI Finance indonesia tbk vol.1 no 2
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. (K. Sihotang, Penyunt.) Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.
- Yeane koyongian 2020, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan SMA advent di minahasa utara Vol.1 No 2
- Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati,2022, Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Pelita Bangsa, Vol 5 No 1.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember Vol. 4 No. 2 Hal 174-18