

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BEARINDO ELOK SEJAHTERA TANGERANG SELATAN

Helmi Yansyah Putra¹, Lidya Pricilla²
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
miheltf@gmail.com, dosen02478@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Leadership, Physical Work Environment, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.85>

Abstract

This study aims to determine the positive and significant influence of leadership and physical work environment on employee performance at PT. Bearindo Elok Sejahtera, South Tangerang, both partially and simultaneously. The study uses a sample of 80 respondents and applies a quantitative method based on a Likert scale. Various tests were conducted including Descriptive Analysis, Instrument Testing, Classical Assumption Tests, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the results of simple linear regression, the leadership variable has the equation $Y = 21.770 + 0.528X_1$, while the physical work environment variable has the equation $Y = 21.102 + 0.547X_2$. The multiple regression calculation for leadership (X_1) and physical work environment (X_2) resulted in the equation $Y = 19.232 + 0.245X_1 + 0.358X_2$. The t-test for leadership yielded a t-count $>$ t-table ($7.257 > 1.991$) with a significance value of $0.00 < 0.05$. Thus, H_{a1} is accepted and H_{o1} is rejected, indicating that leadership has a significant effect on employee performance. The t-test for the physical work environment showed a t-count $>$ t-table ($7.872 > 1.991$) with a significance value of $0.00 < 0.05$, meaning H_{a2} is accepted and H_{o2} is rejected—indicating a significant influence of the physical work environment on performance. The F-test shows F-count $>$ F-table ($34.981 > 3.115$) with a significance of $0.00 < 0.05$, meaning H_{a3} is accepted and H_{o3} is rejected, confirming that leadership and physical work environment have a simultaneous influence on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi mau itu bergerak dalam bidang industri,

perdagangan, maupun jasa, karena bagaimana pun faktor manusia merupakan inti utama dan selalu berperan aktif di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Manusia juga berlaku sebagai penggerak, pelaku dan perencana suatu penentu akan terwujudnya tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang berkualitas, baik itu pimpinan maupun karyawan itu sendiri terhadap berbagai bentuk tugas dan pengawasan yang merupakan suatu penentu akan tercapainya tujuan perusahaan. Dan di sini sumber daya manusia dilihat bukan hanya sebagai aset utama melainkan aset yang berharga dan bernilai yang dapat digandakan serta di kembangkan.

PT. Bearindo Elok Sejahtera merupakan perusahaan swasta yang berdiri pada tahun 2012 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur atau memproduksi mainan seperti boneka, bantal dan juga tas. Perusahaan ini mengelola berbagai mainan dan juga mendistribusikan hasil produksinya ke berbagai kota-kota yang ada di Indonesia dan sudah terdaftar di APMI (Asosiasi Pengusaha Mainan Indonesia). Dalam upaya keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Berdasarkan observasi awal terhadap objek penelitian pada PT. Bearindo Elok Sejahtera, kinerja karyawan belum berjalan secara maksimal, hal ini disebabkan terlalu banyaknya beban kerja karyawan, faktor kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja karyawan yang tidak sesuai aturan yang ada di dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya seperti keteladanan pimpinan dalam menilai kinerja karyawannya yang masih menggunakan penilaian pada kriteria yang objektif, dengan kata lain penilaian bersifat subjektif, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespons terhadap tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan.

Lingkungan diterjemahkan sebagai kehadiran sesuatu yang berwujud, seperti orang, benda, atau pohon. Kehadiran fisik ini secara langsung menciptakan kondisi tertentu yang mempengaruhi suasana dan emosi. Misalnya, memiliki rekan kerja yang ramah dan ruang kantor yang tertata secara mental mempengaruhi kondisi mental karyawan. Seringkali kita merasa nyaman atau tenang karena ada sesuatu disana (suara musik, fasilitas internet, dll).

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam

manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan Perusahaan.

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau pihak tertentu untuk mencapai tujuannya. Jadi, seorang pimpinan harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau memandu sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sintani, Lelo dkk. (2022:8) "Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi." Menurut Herry, dkk. (2019:174) " kepemimpinan bisa disimpulkan sebagai orang yang berwenang untuk menugaskan dan berkemampuan untuk mempengaruhi bawahannya melalui suatu pola hubungan yang baik demi tercapainya tujuan.

Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mahmudah Enny (2019:58) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung."

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian di perusahaan, kinerja karyawan terbaiklah yang menjadi harapan perusahaan. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, begitu pun sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola secara optimal kinerja karyawan tersebut guna mencapai hasil kerja (*output*) kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Harras, dkk. (2020:14) kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. ". Dan menurut Budiyanto & Mochklas (2020:9) " Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bearindo Elok Sejahtera yang terletak di Jalan Pondok Jagung Timur No.15 Rt 006 Rw 002 Kelurahan Jelupang, Kecamatan Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten 15323, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan 80 sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.232	2.528		7.606	.000
	Kepemimpinan	.245	.110	.294	2.214	.030
	Lingkungan Kerja Fisik	.358	.109	.435	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber ; Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Dari tabel 1.1 di atas, data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda pengaruh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y=19,232+ 0,245 X_1+0,358 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 19,232 yang menyatakan jika variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 19,232.
2. Koefisien variabel kepemimpinan X_1 menunjukkan nilai sebesar 0,245, disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan X_1 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,245 (24,5%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel kepemimpinan X_1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,245 (24,5%)
3. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik X_2 menunjukkan nilai sebesar 0,358, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja fisik X_2 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,358 (35,8%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja fisik X_2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,358 (35,8%).
4. Dan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel, dengan ketentuan interval koefisien jika: (0,00 - 0,19 sangat rendah), (0,20 - 0,39 rendah), (0,40 - 0,59 sedang), (0,60 - 0,79 kuat) dan (0,80 - 0,99 sangat kuat). Dan berikut hasil uji koefisien korelasi :

Tabel 1.2
Hasil Uji Koesfisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.690 ^a	.476	.462	5.11199	.476	34.981	2	77	.000

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

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, hasil uji koefisien korelasi simultan yang diperoleh dari kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dengan kinerja karyawan yaitu nilai R sebesar 0,690. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 - 0,079, maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 1.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.462	5.11199
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui nilai R square yaitu sebesar 0,476. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,6%, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian SPSS v.26. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, untuk menentukan besarnya $df = (n-2-1)$, maka diperoleh $(80-2-1) = 77$, jadi t tabel = 1,991 (dengan melihat ttabel pada $df = 77$)

Tabel 1.4
Hasil Uji Signifikan (Uji t) Variabel kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	21.770	2.552		8.529	.000
	Kepemimpinan	.528	.073	.635	7.257	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, maka dijelaskan hasil pengujian Hipotesis Pertama (H1) Hasil uji parsial variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung $7,257 > t$ tabel 1.991 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.5
Hasil Uji Signifikan (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.102	2.442		8.642	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.547	.069	.665	7.872	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, maka dijelaskan hasil pengujian Hipotesis Kedua (H2) Hasil uji parsial variabel Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung $7.872 > t$ tabel 1.991 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji f digunakan untuk menguji koefisien regresi secara silmultan dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. untuk menentukan besarnya f tabel dengan ketentuan $df_1 = (n-k)$ dan $df_2 = (k-1)$, sehingga $df_1 = (80-3) = 77$ dan $df_2 = (3-1) = 2$, jadi nilai f tabel = 3,115. Hasil perhitungan uji f dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji Signifikan (Uji f) Variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.290	2	914.145	34.981	.000 ^b
	Residual	2012.197	77	26.132		
	Total	3840.488	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), uji simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.25. Dapat dilihat bahwa nilai F hitung $34,981 > F$ tabel $3,115$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bearindo Elok Sejahtera.

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simlutan terhadap kinerja karyawan PT. bearindo Elok Sejahtera berdasarkan dengan pengujian, maka pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bearindo Elok Sejahtera, hasil uji parsial variabel X1 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai thitung $7,257 > t$ tabel $1,991$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a1} , diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bearindo Elok Sejahtera, hasil uji parsial variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai thitung $7,872 > t$ tabel $1,991$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bearindo Elok

Sejahtera, dari hasil uji simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 34,981 > F_{tabel} 3.115$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima antara kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada PT. Bearindo Elok Sejahtera Tangerang Selatan dengan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai indikator X_1 dan X_2 yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bearindo Elok Sejahtera yang telah dikumpulkan dan diuji dengan menggunakan model regresi berganda maka dapat disimpulkan hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut: Penelitian pada variabel Kepemimpinan (X_1) dalam pengujian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada nilai konstan sebesar 21,770, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 21,770, Koefisien regresi X_1 sebesar 0,528 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai bertambah sebesar 0,528. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $7,257 > t_{tabel} 1,991$ dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dalam pengujian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada nilai konstan sebesar 21,102, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 21,102, Koefisien regresi X_2 sebesar 0,547 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja fisik, maka nilai bertambah sebesar 0,547. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif. Berdasarkan nilai

signifikansi: dari tabel Coeficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t: diketahui nilai thitung sebesar $7,872 > ttabel 1,991$ dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dengan demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X2), secara simultan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 19,232 yang menyatakan jika variabel kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 19,232. Koefisien variabel kepemimpinan X₁ menunjukkan nilai sebesar 0,245, yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan X₁ sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,245 (24,5%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel kepemimpinan X₁ sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,245 (24,5%). Koefisien variabel lingkungan kerja fisik X2 menunjukkan nilai sebesar 0,358, yang berarti setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja fisik X2 sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,358 (35,8%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja fisik X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,358 (35,8%). dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dengan demikian Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, sehingga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar, A., & Indrasari, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ariesta, H. (2020). *Konsep PENILAIAN KINERJA*. Bogor: Halaman Moeka.com.
- Asari, A., Zulkarnaini, & dkk. (2023). *PENGANTAR STATISTIKA*. Solok: PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA .
- Edison, S. (2022). *RISET DAN SEMINAR SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Widina Media Utama.
- Eko, B., & Mochamad, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* . Serang: CV. AA. RIZKY .

- Farida, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Harras, H., Sugiarti, e., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS .
- HASIBUAN, M. S. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Herry, K., Suryono, E., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Kasmir. (2019). *PENGANTAR MANAJEMEN KEUANGAN*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muhammad, F. F., & Bachrudin, S. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja
- Qomariah, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember : Pustaka Abadi.
- Sintani, L., Fachrurazi, & dkk. (2022). *DASAR KEPEMIMPINAN*. Pontianak: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Siswanto. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, L. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- SUPOMO, & ETI, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Agi, I. S., & Lidya, P. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MAJU BERSAMA TANGERANG SELATAN. *MUSYTARI Neraca Manajemen, Ekonomi*, 76-92.
- Agustiya, F. R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Garuda Plastik) . *Jurnal Ilmiah Aset* , 19-26.
- Alfian, & Doni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Pundi*, 91-98.
- Fathan, A., & Wahyu, D. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Point Anugrah - Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* , 490-500.
- Ita, R., & Esti, S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PADA PT SWADHARMA SARANA INFORMATIKA CABANG KEBON JERUK JAKARTA BARAT . *Journal of Research and Publication Innovation*, 709-717.

Moh, K., & Nurul, R. O. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 80-98.

Muhammad, F. F., & Bachrudin, S. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dapen Telkom Bandung. *e-Proceeding of Management* , 2337-2345.

Nuraini, & Dian, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan . *JURNAL ILMU MANAJEMEN* , 1-10.

Nurmin, A., & Ria, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AJS . *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 302-315.