

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhima Manggala Wastu Jakarta Selatan

Alifiyan Misbachu Ramadhan¹, Rahmayanti Tumanggor^{2*}

Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
alifiyanramadhan@gmail.com¹; dosen02223@unpam.ac.id^{2*}

Received 24 Februari 2026 | Revised 13 Maret 2026 | Accepted 04 April 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to determine effects of leadership style and physical work environment on employee performance at PT Bhima Manggala Wastu. The method used is a quantitative research method with an associative approach. The population in this study amounted to 54 employees who were also used as a sample of saturated sampling research. Primary data was obtained through distributing questionnaires measured using a Likert scale, while data analysis was carried out by testing validity, reliability, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) using the SPSS program. The results showed that the leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 5,214 > t table 2,007, while the physical work environment variable also had a positive and significant effect with a calculated t value of 4,643 > t table 2,007. Simultaneously, these two independent variables significantly influenced employee performance, with a calculated F value of 61,685 > F table 3.179 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 70,8%.

Keywords: *Employee Performance; Leadership Style; Physical Work Environment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhima Manggala Wastu. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel penelitian sampel jenuh (*saturated sampling*). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,214 > t tabel 2,007, sedangkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 4,643 > t tabel 2,007. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 61,685 > F tabel 3,179 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 70,8.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Fisik.

PENDAHULUAN

PT Bhima Manggala Wastu adalah perusahaan yang bergerak di bidang per-dagangan besar berbagai macam barang, dengan spesialisasi pada produk berbasis kelapa seperti *cocopeat*, *cocofiber*, dan *cocobristles*. Selain itu, PT

Bhima Manggala Wastu juga menjalankan aktivitas perdagangan besar atas dasar balas jasa atau kontrak serta me-ngembangkan sektor pertanian, khususnya dalam budidaya padi inbrida. Dengan pengalaman dan komitmen

dalam menyediakan produk berkualitas tinggi, perusahaan ini terus memperluas jangkauan pasarnya baik di dalam negeri maupun di pasar internasional.

Berkantor pusat di 18 *Office Park Building, 21st Floor Unit C*, Jl. TB Simatupang No. 18, Kebagusan, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, PT Bhima Manggala Wastu telah dipercaya untuk menjadi mitra bisnis oleh berbagai perusahaan, seperti PT Binco Ran Nusantara. Perusahaan ini juga aktif dalam kegiatan ekspor dengan jangkauan distribusi produk yang telah sampai ke China dan Belanda. Melalui layanan ekspor-impor yang profesional dan jaringan bisnis yang kuat, PT Bhima Manggala Wastu berkomitmen untuk memberikan solusi perdagangan yang saling menguntungkan serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Agar kegiatan perusahaan dapat berhasil maka perusahaan harus memiliki karyawan yang sehat dan kompeten serta berusaha untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawannya meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan elemen kunci keberhasilan suatu perusahaan. Seiring meningkatnya persaingan bisnis, perusahaan perlu menjaga karyawannya tetap produktif. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik adalah dua faktor kunci yang bisa mempengaruhi hal ini. Karyawan yang merasa nyaman dengan pimpinan perusahaan dan lingkungan tempat mereka bekerja cenderung memiliki semangat produktivitas yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami peranan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhima Manggala Wastu. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu dominan apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor perusahaan swasta atau industri manufaktur, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada instansi atau organisasi tertentu masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait bagaimana kombinasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dalam konteks organisasi yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi empiris dengan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bhima Manggala Wastu Jakarta Selatan.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT Bhima Manggala Wastu yang dialami oleh karyawan PT Bhima Manggala Wastu dengan acuan kepada 30 orang karyawan:

Tabel 1 : Data Pra Survey kinerja Karyawan PT Bhima Manggala Wastu

| No. | Pernyataan | Tidak | % | Ya | % | Responden |
|-----|---|-------|-------|----|-------|-----------|
| 1. | Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan. | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 2. | Karyawan memiliki kewajiban untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| 3. | Karyawan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan | 21 | 70,0% | 9 | 30,0% | 30 |
| 4. | Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesk nya. | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| 5. | Karyawan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |

| | | | |
|-------|-------|-------|------|
| Total | 74,0% | 26,0% | 100% |
|-------|-------|-------|------|

Berdasarkan hasil penilaian pada tabel 1 kinerja karyawan, terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT Bhima Manggala Wastu belum mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari rendahnya pencapaian target kerja pada beberapa aspek, seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif karyawan, dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Hanya sebagian kecil karyawan yang menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan manajemen.

Peningkatan kualitas kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT Bhima Manggala Wastu masih rendah, dilihat dari pencapaian kinerja karyawan yang masih belum stabil. Hal ini mungkin disebabkan karena manajemen masih butuh

penyesuaian terhadap gaya kepemimpinan yang diberikan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang kompeten dan adil tidak hanya memungkinkan perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, namun juga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan dan kinerja mereka dalam bekerja. Seorang pemimpin pasti akan menjadi contoh bagi karyawan, sebagaimana pemimpin itu bekerja pasti akan menjadi teladan untuk karyawannya. Berikut ini peneliti uraikan terkait Gaya Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan PT Bhima Manggala Wastu dengan acuan kepada 30 orang karyawan.

Tabel 2 : Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Bhima Manggala Wastu

| No. | Pernyataan | Tidak | % | Ya | % | Responden |
|--------------|---|--------------|-------|--------------|-------|-------------|
| 1. | Pemimpin saya bersikap tegas dalam mengambil keputusan. | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| 2. | Pemimpin saya secara rutin memberikan pengarahan kepada bawahan. | 25 | 83,3% | 5 | 16,7% | 30 |
| 3. | Pemimpin saya dapat mengendalikan emosinya saat menghadapi tekanan kerja. | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 4. | Pemimpin saya jujur dan terbuka terhadap karyawannya. | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 5. | Pemimpin saya memiliki wibawa yang membuat bawahan segan namun hormat. | 24 | 80,0% | 6 | 20,0% | 30 |
| TOTAL | | 77,3% | | 22,7% | | 100% |

Berdasarkan tabel 2 pra survey gaya kepemimpinan PT Bhima Manggala Wastu di atas dengan jumlah responden 30 orang, dapat dilihat bagaimana perilaku manajer perusahaan terhadap karyawannya. Pemimpin pasti mempunyai cara tersendiri dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Namun tidak ada keraguan bahwa sebuah rencana, akan sulit digapai secara maksimal jika dilaksanakan di tempat yang salah.

Manajer harus mampu memposisikan dirinya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pemimpin juga memerlukan kemampuan memahami bawahannya agar dapat menjalan-

kan pekerjaannya dengan nyaman dan tanpa memberikan tekanan pada pikirannya. Terkadang ada manajer yang tidak bisa memahami kondisi karyawannya. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan mem-pengaruhi kinerjanya di dalam perusahaan.

Salah satu faktor lain yang mem-pengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik termasuk unsur-unsur seperti pencahayaan, warna, dan udara yang baik, dapat me-



meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat menyebabkan kinerja buruk, peningkatan ketidakhadiran, dan bahkan pergantian karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntun bertambahnya tenaga dan waktu kerja serta tidak mendukung terciptanya rancangan sistem kerja yang efisien. Faktor-faktor ini merupakan faktor lingkungan kerja

fisik suatu organisasi. Selain itu, masih terdapat lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan terdapat sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi.

Penulis melakukan pra survey lingkungan kerja fisik pada PT Bhima Manggala Wastu. Di bawah ini adalah data yang penulis peroleh mengenai lingkungan kerja PT Bhima Manggala Wastu.

Tabel 3: Data Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik PT Bhima Manggala Wastu

| No. | Pernyataan | Tidak | % | Ya | % | Responden |
|-------------------------|---|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Tata Ruang Kerja | | | | | | |
| 1. | Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 2. | Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| 3. | Penataan alat-alat kerja sudah sesuai dengan tata warna di tempat saya bekerja. | 24 | 80,0% | 6 | 20,0% | 30 |
| Pencahaya | | | | | | |
| 4. | Pencayaan di tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan. | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 5. | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai | 21 | 70,0% | 9 | 30,0% | 30 |
| 6. | Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| Suhu | | | | | | |
| 7. | Suhu atau temperatur di tempat saya bekerja sudah sesuai untuk menunjang aktivitas saya bekerja. | 24 | 80,0% | 6 | 20,0% | 30 |
| 8. | Ventilasi dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| Suara | | | | | | |
| 9. | Tempat kerja saya jauh dari kebisingan | 22 | 73,3% | 8 | 26,7% | 30 |
| 10. | Alat bantu komunikasi di tempat saya kerja sudah memadai. | 23 | 76,7% | 7 | 23,3% | 30 |
| Total | | 75,7% | | 24,3% | | 100% |

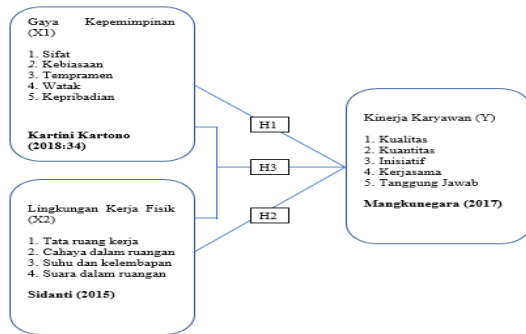
Melihat hasil pra-survey yang disebar kepada 30 orang Karyawan PT Bhima Manggala Wastu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik belum memberikan kepuasan bagi karyawan. Hal ini disampaikan dari hasil pra-survey dengan skor yang menyatakan **tidak** sebanyak 75,7%, karyawan merasa bahwa dekorasi dan warna diruang kerja terlalu membosankan dan memerlukan suasana baru. Dan pewarnaan diruang kerja terlalu gelap, sehingga karyawan sulit fokus dalam bekerja. Agar karyawan nyaman dalam bekerja, perusahaan perlu melakukan perubahan dalam dekorasi dan pewarnaan yang tidak terlalu gelap.

Kerangka Berfikir

Berdasarkan hasil pra-survey tersebut, dapat dikatakan bahwa PT Bhima Manggala Wastu masih memiliki tugas untuk memperbaiki situasi lingkungan kerja fisik, karena apabila tidak diperbaiki maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hal di atas, penulis menduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhima Manggala Wastu. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bhima Manggala Wastu Jakarta Selatan” pada PT Bhima Manggala Wastu.

Berdasarkan uraian hubungan antar variabel diatas, maka kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .
 H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan .
 H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaya ke-pemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, dan data dengan menggunakan alat penelitian / statistik. Tujuannya untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka lokasi penelitian ini adalah PT Bhima Manggala Wastu yang berlokasi di 18 Office Park Building, 21 th Floor Uniy C Jl. TB Simatupang No. 18, Kel. Kebagusan, Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan 12520.

Populasi Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019:130). Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Bhima Manggala Wastu yang berjumlah 54 orang.

Menurut Sujarweni (2018:205), “sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik

yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.” Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi. Karena Populasinya berjumlah 54 karyawan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diteliti adalah 54 karyawan yang bekerja di PT Bhima Manggala Wastu.

Data yang dikumpulkan pertama adalah data primer, Menurut Sujarweni (2018:205), “sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.” Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi. Karena Populasinya berjumlah 54 karyawan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang diteliti adalah 54 karyawan yang bekerja di PT Bhima Manggala Wastu.

HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------|----------|---------|-----------|
| 1 | 0,822 | 0,268 | Valid |
| 2 | 0,887 | 0,268 | Valid |
| 3 | 0,844 | 0,268 | Valid |
| 4 | 0,811 | 0,268 | Valid |
| 5 | 0,863 | 0,268 | Valid |
| 6 | 0,841 | 0,268 | Valid |
| 7 | 0,816 | 0,268 | Valid |
| 8 | 0,857 | 0,268 | Valid |
| 9 | 0,848 | 0,268 | Valid |
| 10 | 0,791 | 0,268 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,268), dengann demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Fisik

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------|----------|---------|-----------|
| 1 | 0,855 | 0,268 | Valid |
| 2 | 0,829 | 0,268 | Valid |
| 3 | 0,832 | 0,268 | Valid |
| 4 | 0,798 | 0,268 | Valid |
| 5 | 0,816 | 0,268 | Valid |
| 6 | 0,811 | 0,268 | Valid |
| 7 | 0,787 | 0,268 | Valid |
| 8 | 0,833 | 0,268 | Valid |
| 9 | 0,849 | 0,268 | Valid |
| 10 | 0,790 | 0,268 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------|----------|---------|-----------|
| 1 | 0,851 | 0,268 | Valid |
| 2 | 0,837 | 0,268 | Valid |
| 3 | 0,812 | 0,268 | Valid |
| 4 | 0,801 | 0,268 | Valid |
| 5 | 0,773 | 0,268 | Valid |

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------|----------|---------|-----------|
| 6 | 0,767 | 0,268 | Valid |
| 7 | 0,764 | 0,268 | Valid |
| 8 | 0,829 | 0,268 | Valid |
| 9 | 0,882 | 0,268 | Valid |
| 10 | 0,857 | 0,268 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,268), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keputusan |
|------------------------|----------------|------------------------|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,952 | 0,600 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,946 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja | 0,943 | 0,600 | Reliabel |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variable memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,18095400 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,064 |
| | Positive | ,057 |
| | Negative | -,064 |
| Test Statistic | | ,064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data statistik pada Tabel, uji normalitas galat/residual menunjukkan hasil uji

Uji Regresi Linear Berganda

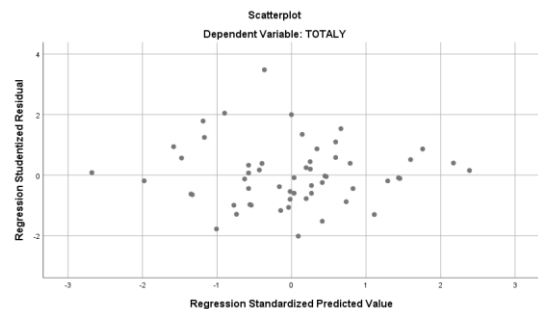
Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11,958 | 2,456 | | 4,870 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | ,355 | ,042 | ,647 | 8,501 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,350 | ,044 | ,607 | 7,969 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

hipotesis yang menyatakan bahwa distribusi residual pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini dilihat melalui nilai *kolmogorov smirnov (test statistic)* sebesar 0,64 dan nilai *Asymp. Sig.* $0,200 > 0,05$. Kedua nilai tersebut memiliki arti bahwa asumsi atau persyaratan analisis regresi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Grafik 2. Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.



Dari hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi

sebagai berikut $Y = 11,958 + 0,355 X_1 + 0,350 X_2$

Uji Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .841 ^a | .708 | .696 | 2.22331 | .708 | 61.685 | 2 | 51 | .000 |

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

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,841 yang berarti koefisien antar variabel X1 dan X2 terhadap Y kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi

bahwa rentang 0,800 – 1,000 menunjukkan tingkat hubungan atau pengaruh yang sangat kuat

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 26,776 | 2,380 | | | 11,250 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | ,321 | ,062 | | ,586 | 5,214 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,214 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai value < Sig,0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan

Hal diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 26,871 | 2,641 | | | 10,161 | ,000 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,311 | ,061 | | ,541 | 4,641 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,643 > 2,007) Hal tersebut juga dipersangat kuat dengan nilai p value < Sig,0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak

dan Hal diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 609,828 | 2 | 304,914 | 61,685 | ,000 ^b |
| | Residual | 252,098 | 51 | 4,943 | | |
| | Total | 861,926 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai F hitung sebesar

61,685, sedangkan nilai F-tabel untuk df1 = 2 dan df2 = 51 pada $\alpha = 0,05$ adalah sekitar 3,179. Karena F hitung > F tabel (61,685 > 3,179),



maka model regresi secara keseluruhan signifikan. Nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05, yang berarti model regresi yang melibatkan variabel Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian 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 Bhima Manggala Wastu.

Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh positif, dengan persamaan regresi $Y = 26,776 + 0,321X_1$ dan uji statistik dihasilkan $T_{tabel} 2,007$ dan T_{hitung} sebesar 5,214 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ (5,214 > 2,007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, serta membimbing karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang jelas dan komunikatif, karyawan akan merasa lebih dihargai serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif, dengan persamaan regresi $Y = 26,875 + 0,312 X_2$ dan uji statistik dihasilkan $T_{tabel} 2,007$ dan T_{hitung} sebesar 4,643, dengan

demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ (4,643 > 2,007). Lingkungan kerja fisik juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja, efisiensi, serta kualitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi fisik tempat kerja agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Uji regresi berganda antar variabel menghasilkan persamaan garis regresi $Y = 11,958 + 0,355 X_1 + 0,350 X_2$. Nilai konstanta = 11,958, menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai 0, atau belum masuk ke dalam perhitungan, maka Kinerja memiliki nilai sebesar 11,958, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,355 pada Gaya Kepemimpinan dan 0,350 pada Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 26,776 + 0,321 X_1$ dan nilai signifikansi (p-value) = 0,000 (< 0,05).

Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel atau (4,643 > 2,007) dan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja. Diperkuat persamaan $Y = 11,958 + 0,355 X_1 + 0,350 X_2$, serta hasil uji F

menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan*. REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(1), 166-176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agustin, F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, STIE Alkhaeriyah, Cilegon, Banten, Indonesia.
- Creswell, John W & J. David Creswell. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition*. SAGE Publications, Inc
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Febrian, V. G. (2023). *Leadership Style Analysis of The Head of The Center for Statistics (BPS) of Tulang Bawang Barat District*. Master of Management, Faculty of Economics and Business, Airlangga University.
- Gandung, M., & Suwanto. (2023). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ilham, M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(2).
- Kartiwa, A., Nurwulan, T. A. P. N. S., Puspasari, R. D., & Amanda, H. (2025). *Analisis Kompensasi Kerja Pada PDAM Tirta Medial Sumedang*. Infoman's: Jurnal Ilmu-ilmu Informatika dan Manajemen, 19(1).
- Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kojongian, M. P., Mangantar, M., & Maramis, J. B. (2022). *Analisis Kinerja Keuangan Sebelum (2019) Dan Saat Masa Pandemi Covid-19 (2020) Pada Perusahaan Pertambangan Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 1545-1554.
- Komarudin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Depok*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Indonesia.
- Kuncoro, A. F., & Permatasari, R. J. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kembar Jaya Parung*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 2(11), 78-88.
- Kurniawan, K., & Karnadi, K. (2024). *Peran Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bapenda Kabupaten Situbondo Dan Bondowoso Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship, 3(3), 449-461.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahul, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Grogol Kabupaten Kediri*. Jurnal Program Studi Manajemen.
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(2), 1367-1376.

- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu*. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang*. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Pramesti, S. M., Yamasitha, Y., & Charli, C. O. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Self Control terhadap Cyberloafing Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPT Puskesmas Talang Kabupaten Solok*. *Journal of Management and Creative Business*, 3(2), 01-20.
- Priyatno, Duwi. 2017. *SPSS 22 Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Puspita, A. N. A., & Malik, A. (2024). *Analisis Pengelolaan Desa Wisata Religi Studi Pada Desa Nyatnyono Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah*. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(2), 90-106.
- Putra, M., Mukharom, & Nugroho, A. T. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia.
- Putra, Pandi (2021). *Pengaruh Brand Equity dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Fiesta Chicken Nugget Pada PT. Primafood Internasional Kota Parepare*. *Amsir Management Journal*, 2(2), 71-80
- Ridwan, A. A., & Anwar. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Universitas Negeri Makassar, Indonesia.
- Ridwan, M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market*. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1-8.
- Santosa, S., & Luthfiyah, P. P. (2020). *Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited*. *Pro Mark*, 10(1).
- Sekarningrum, I., & Tumanggor, R. (2025). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Mega Departemen Store Jakarta Selatan*. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3247-3264.
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA*. 9(1): 44-53
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarman, H. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, N. L. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Indonesia.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). *Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176.

Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022).
*Kajian Literatur: Peran Fungsi
Manajemen Sumber Daya Manusia
Terhadap Bisnis Jasa Makanan. Journal
of Food and Culinary, 39-48.*

