



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26250-26258

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan

Helmi Felany, Muhammad Gandung

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

helmifelany1@gmail.com, dosen02020@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling dengan sampel sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, realibilitas, asumsi klasik, regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil uji koefisien korelasi 0.740 termasuk kategori kuat. Hasil uji koefisien determinasi variabel X_1 berpengaruh sebesar 54,8% terhadap Y . Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} 7,859 > t_{tabel} 2,009 disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien korelasi = r 0.890 termasuk kategori sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi variabel X_2 berpengaruh sebesar 79,3% terhadap Y . Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} 13,973 > t_{tabel} 2,009 disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki persamaan regresi linear berganda $Y = 7,879 + 0,147 X_1 + 0,666 X_2$. Uji koefisien korelasi = r 0.897 termasuk kategori sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi X_1 dan X_2 berpengaruh sebesar 80,4% terhadap Y . Nilai F_{hitung} 102,482 > F_{tabel} 3,18 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam organisasi modern baik secara global maupun dalam negeri yang terus berkembang mengikuti dinamika bisnis. Kualitas tenaga kerja di Indonesia sendiri juga sangat menentukan efektivitas operasional perusahaan, terutama pada bisnis sektor jasa yang bergantung pada kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik menurut Haikal & Sabariah (2025) tidak hanya semata-mata berpengaruh positif pada produktivitas, akan tetapi berdampak pula terhadap loyalitas, semangat kerja, serta stabilitas keberlangsungan suatu organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting menjaga stabilitas kinerja organisasi dalam peran mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Faris Afif dalam Trisnawati et al., (2023) menyatakan bahwa suatu acara atau kegiatan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten sebaiknya memerlukan perencanaan yang matang dalam menentukan karyawan yang akan mengisi posisi kerja di perusahaan. Sumber daya yang dimaksud sebaiknya merujuk pada individu yang menyumbangkan pikiran, kreativitas, tenaga, serta usaha bagi kemajuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia yang dibangun melalui proses pengembangan SDM menjadi hal penting untuk mewujudkan manusia yang utuh, bermutu, dan berkualitas (Bahtiar & Sunardi, 2024). Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena banyak bisnis mengalami penurunan ekonomi akibat terlalu fokus pada operasional tanpa memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Sedarmayanti dalam Salam & Idris (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan performa yang merujuk pada hasil kerja individu, proses manajerial, atau organisasi secara menyeluruh, yang pencapaiannya dapat dibuktikan secara nyata serta diukur secara objektif. Pengukuran secara objektif menjadi dasar penting untuk menilai keberhasilan kinerja karena memungkinkan evaluasi yang sistematis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta peluang peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Perbandingan data penilaian kinerja pegawai pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan tahun 2023 dan 2025, terlihat peningkatan tingkat absensi karyawan yang cukup jelas meskipun tidak terlalu besar. Berdasarkan perbandingan data tahun 2023 hingga 2025, terlihat adanya kecenderungan peningkatan tingkat absensi karyawan. Data absensi menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan setiap tahun. Tahun 2023 tercatat sebanyak 204 kasus dengan persentase 78,5%, kemudian meningkat menjadi 233 kasus atau 93,2% pada tahun 2024, dan kembali naik menjadi 257 kasus atau 103,2% pada tahun 2025. Peningkatan tersebut terutama dipengaruhi oleh bertambahnya jumlah karyawan yang tidak masuk karena sakit, yaitu dari 138 kasus pada tahun 2023 menjadi 163 kasus pada tahun 2024, kemudian meningkat lagi menjadi 179 kasus pada tahun 2025. Selain itu, jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (alpha) juga mengalami kenaikan dari 4 kasus menjadi 9 kasus selama periode yang sama. Meskipun jumlah izin hanya mengalami perubahan yang relatif kecil, peningkatan total absensi mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum menunjukkan kondisi yang stabil. Apabila kondisi tersebut terus berlanjut, maka pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi kurang efektif dan berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Kondisi yang sama juga terlihat pada aspek disiplin kerja. Jumlah pelanggaran disiplin mengalami peningkatan secara bertahap selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2023 terdapat 32 pelanggaran atau 12,3%, kemudian meningkat menjadi 35 pelanggaran atau 14,0% pada tahun 2024, dan kembali bertambah menjadi 44 pelanggaran atau 17,7% pada tahun 2025. Peningkatan tersebut berasal dari bertambahnya jumlah surat teguran maupun surat peringatan yang diberikan kepada karyawan. Data ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan masih belum berjalan secara optimal sehingga perlu adanya upaya perbaikan dalam penerapan disiplin kerja.

Penilaian yang dilakukan oleh pimpinan unit juga menunjukkan adanya penurunan pada beberapa aspek kinerja. Nilai rata-rata prestasi kerja mengalami penurunan dari 81,29% dengan kategori baik pada tahun 2023 menjadi 80,92% dengan kategori baik pada tahun 2024. Selanjutnya, pada tahun 2025 nilai rata-rata kembali turun menjadi 79,73% dan masuk dalam kategori cukup. Penurunan juga terlihat pada beberapa indikator penilaian. Aspek attitude/sikap turun dari 84,15% menjadi 80,00%, sehingga kategorinya berubah dari baik menjadi cukup. Indikator service/pelayanan mengalami penurunan dari 80,75% menjadi 78,87%, sedangkan teamwork/kerjasama turun dari 82,26% menjadi 79,62%. Hal yang sama terjadi pada pemahaman kerja, yang menurun dari 80,75% menjadi 79,62%. Sementara itu, indikator adaptasi terhadap lingkungan juga mengalami perubahan kategori dari baik menjadi cukup sejak tahun 2024 dan tidak mengalami peningkatan hingga tahun 2025. Indikator skill/keterampilan yang dapat mempertahankan kategori baik, sedangkan kesungguhan kerja tetap berada pada kategori cukup selama dua tahun terakhir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan belum mampu dipertahankan secara konsisten pada seluruh aspek penilaian. Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara target perusahaan yang mengharapkan peningkatan kinerja karyawan dengan kondisi nyata yang menunjukkan meningkatnya tingkat absensi, bertambahnya pelanggaran disiplin, serta menurunnya hasil penilaian kinerja pada beberapa indikator. Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 1.1 tersebut, penulis menduga bahwa penurunan penilaian kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang masih belum efektif ketika membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan dan lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik dalam menunjang kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif menurut Trisnawati et al., (2023) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu menerapkan berbagai pendekatan yang mampu memengaruhi serta mendorong bawahan agar menjalankan aktivitas kerja secara terarah guna mencapai tujuan perusahaan. Efektivitas kepemimpinan juga tercermin dari kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang jelas, memberikan arahan kerja yang konsisten, serta menciptakan dukungan organisasi yang kondusif. Salam et al., (2023) menyatakan bahwa setiap pemimpin memiliki cara khas dalam menerapkan kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga tidak ada satu yang secara mutlak lebih baik atau lebih buruk dibandingkan yang lainnya. Cara khas seorang pemimpin melalui pendekatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sehingga mendorong terciptanya kinerja yang lebih stabil dan produktif

Hasil pra survei terhadap 30 karyawan PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan, terlihat bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan masih menunjukkan beberapa keterbatasan. Pada aspek pengambilan keputusan, hanya 30,0 persen responden menyatakan pimpinan melibatkan bawahan, sedangkan 70,0 persen menyatakan sebaliknya. Kondisi ini menunjukkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan masih rendah. Pada aspek motivasi, 56,7 persen responden menilai pimpinan sudah mampu mendorong karyawan bekerja maksimal, sementara 43,3 persen menyatakan belum optimal, sehingga masih terdapat celah dalam upaya peningkatan semangat kerja. Aspek komunikasi menunjukkan hasil yang seimbang, di mana 50,0 persen responden menilai komunikasi pimpinan sudah baik, namun 50,0 persen lainnya menilai masih kurang efektif. Hal ini mengindikasikan konsistensi komunikasi belum sepenuhnya tercapai. Pada kemampuan mengendalikan bawahan,

hanya 46,7 persen responden yang menilai efektif, sedangkan 53,3 persen menilai masih kurang, yang berarti pengawasan dan pengendalian belum berjalan optimal. Sementara itu, pada kemampuan mengendalikan emosi dan mencari solusi dalam situasi sulit, 53,3 persen responden menyatakan sudah baik, sedangkan 46,7 persen menilai belum memadai. Meskipun mayoritas menilai positif, selisih persentase yang tipis menunjukkan aspek ini masih perlu diperkuat. Secara keseluruhan, data tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan pada beberapa aspek kepemimpinan, sehingga diperlukan perbaikan yang lebih konsisten agar efektivitas kepemimpinan dapat merata dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi.

Target pencapaian mencakup seluruh kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang mendukung menurut Trisnawati et al., (2023) dapat meningkatkan efisiensi serta kualitas kerja karyawan. Kondisi kerja yang kondusif akan mendorong komitmen serta ketepatan waktu karyawan dalam bekerja, dampaknya akan terlihat pada peningkatan kinerja individu yang lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang memunculkan resiko atau tidak membantu dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan berakibat penurunan semangat kerja, sehingga mengakibatkan kesalahan dalam tugas dan menurunnya daya produksi Marlius & Sholihat, (2022). Pada akhirnya, kondisi ini bisa memberikan kontribusi terhadap pencapaian hasil kerja perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya menginginkan lingkungan kerja fisik yang positif agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Untuk memahami kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan, penulis melakukan observasi di area kerja sekitar PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan.

Keadaan lingkungan kerja fisik pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan masih terdapat indikator-indikator lingkungan kerja fisik yang belum memadai seperti pada indikator pencahayaan dan pewarnaan ruang yang dimana dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan akan berdampak juga kepada kualitas kinerja karyawan

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:65), penelitian asosiatif merupakan "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih". Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

1. Variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari rtabel 0,2706, dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa semua item kuesioner pada pernyataan variabel kepemimpinan (X1) dapat dinyatakan valid. Sehingga koesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
2. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > rtabel 0,2706, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga koesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. Variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > rtabel 0,2706, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sehingga koesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran uji reliabilitas yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Pemanding	Keterangan
Kepemimpinan	0,868	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,934	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,923	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan data yang diolah penulis pada tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel baik variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien *cronbach alpha* > 0,60 atau di atas 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pengukur variabel dan kuesioner adalah reliabel. Artinya, setiap butir pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian. Dengan kata lain, jawaban responden tergolong stabil, sehingga data yang diperoleh dianggap reliabel untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61666281
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.111
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.13 diatas, hasil uji menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,086 > 0,05 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* tidak signifikan pada level 0,05 maka H_0 diterima yang artinya residual terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.879	2.429		3.244	.002			
	Kepemimpinan	.147	.088	.160	1.676	.100		.432	2.315
	Lingkungan.Kerja.Fisik	.666	.082	.770	8.081	.000		.432	2.315

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13286>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.14 diatas, pada uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* untuk variabel kepemimpinan (X₁) yaitu sebesar 0,432 > 0,10 sementara nilai VIF sebesar 2,315 < 10, selanjutnya nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₂) yaitu sebesar 0,432 > 0,10 sementara nilai VIF sebesar 2,315 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas diatas pada setiap variabel memenuhi syarat dan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.389	1.542		4.143	.000
	Kepemimpinan	-.060	.056	-.214	-1.078	.286
	Lingkungan.Kerja.Fisik	-.052	.052	-.198	-1.000	.322

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil hasil output SPSS pada tabel di atas, perhitungan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser didapatkan nilai signifikansi (Sig.) variabel kepemimpinan (X₁) Sebesar 0,286 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 0,322 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 5
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897a	.804	.796	2.668	2.107

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

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui untuk nilai DW sebesar 2,107, dibandingkan dengan nilai tabel signifikasi 5% (0.05) dengan jumlah sampel sebanyak 53 dan variabel independent 2 (K = 2) dengan dU = 1,6359 (dilihat pada kolom dU di tabel Durbin Watson). Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4 – dU) = 4 – 1,6359 = 2,3641 Atau $du < d < 4 - du = 1.6359 < 2,107 < 2,3641$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.879	2.429		3.244	.002
	Kepemimpinan	.147	.088	.160	1.676	.100
	Lingkungan Kerja Fisik	.666	.082	.770	8.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi

$$Y = 7,879 + 0,147 X_1 + 0,666 X_2.$$

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 7,879 diartikan jika variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tidak ada maka kinerja pegawai (Y) hanya bernilai 7,879 point
2. Nilai koefisien regresi (b) kepemimpinan (X_1) sebesar 0,147 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,147 point.
3. Nilai koefisien regresi (b) lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,666 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,666 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.897 ^a	.804	.796	2.66848	.804	102.482	2	50	.000

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

Berdasarkan hasil output diatas diketahui untuk nilai Tabel *Sig. F Change* sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berhubungan dengan variabel kinerja karyawan. Dan derajat hubungan terletak pada nilai R 0.897 yang di mana variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan adalah kategori korelasi sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel 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
1	.897 ^a	.804	.796	2.66848

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

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas dapat diketahui nilai R square sebesar 0.804 , hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 80,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yg tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 9
Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.530	3.498		3.868	.000
	Kepemimpinan	.683	.087	.740	7.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian SPSS pada tabel 4.26 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,859 > 2,009)$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan di Jakarta Selatan

Tabel 4. 10
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.527	2.261		4.214	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.770	.055	.890	13.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian SPSS pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,973 > 2,009)$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan di Jakarta Selatan

Tabel 4. 11
Hasil Uji F Variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1459.507	2	729.754	102.482	.000 ^b
	Residual	356.040	50	7.121		
	Total	1815.547	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah penulis output SPSS 25 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang terpadat pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $102,482 > 3,18$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan di Jakarta Selatan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, kepemimpinan (X_1) di PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hipotesis ke-1 secara statistik dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,859 > t_{tabel} sebesar 2,009 di mana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan pada penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya pada penelitian Trisnawati et al, (2023) dan penelitian Nulan et al, (2023), yang memberikan bukti bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini kepemimpinan menggunakan indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan di PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan maka akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja fisik (X_2) di PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hipotesis ke-2 secara statistik dengan nilai t_{hitung} sebesar 13,973 > t_{tabel} sebesar 2,009 di mana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan pada penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya pada penelitian Marlius, D., & Sholihat, I., (2022) dan penelitian Fadillah, A., & Darmawan, A., (2025), yang memberikan bukti bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini lingkungan kerja fisik menggunakan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan ruang, dan bau-bauan. Oleh karena itu, semakin baik dan memadai lingkungan kerja fisik di PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan maka akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) di PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hipotesis ke-3 secara statistik nilai F_{hitung} sebesar 102,482 > F_{tabel} sebesar 3,18 dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya pada penelitian Alam, M. F., & Gandung, M. (2025) dan Rahmat, F., & Sutarto, B. (2025) yang memberikan bukti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan secara statistik menghasilkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,804, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 80,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yg tidak diteliti

4. Kesimpulan

Pada bagian akhir penelitian ini, penulis sampai pada tahap penarikan kesimpulan dari seluruh proses yang telah dilakukan. Bab ini berisi rangkuman hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, yang dijelaskan sebagai berikut: 1). Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan, 2). Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan, 3). Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Swadaya Utama Regional 3 Mampang Prapatan

Referensi

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. In *In Media* (pp. 1–284).
4. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
6. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: RajaGrafindo Persada.
7. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Rivai Zainal, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
9. Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
10. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
11. Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
12. Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar manajemen sumber daya manusia (D. Sunarsi & H. Wijoyo, Eds.)*. CV Insan Cendekia Mandiri.
13. Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication. Innovation*, 3(1), 1204-1214. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1458/1149>
14. Asti Lestary, & Julahir Barata. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v5i1.28>
15. Bahtiar, A., & Sunardi, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finacel Digital Indonesia Jakarta Barat. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 265–270. <https://journals.sanusantara.com/index.php/spectrum/article/view/154>
16. Baihaq, B. A., & Qurbani, D. (2026). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Departemen Polymer. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 3(2), 624-638. <https://doi.org/10.61722/jrme.v3i2.9007>
17. Fadillah, A., & Darmawan, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batu Sarana Persada Kabupaten Bogor. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4498-4510. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2708>
18. Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
19. Haikal, A., & Sabariah, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Jakarta 1. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 3(2), 19–26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17221564>
20. Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
21. Maulidya, S. N. S., & Suprpto, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Politeknik Imigrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia) di Kota Depok Jawa Barat. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3159-3174. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2569>
22. Nazma, A. P., & Safiih, A. R. (2025). Dampak Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Yoga Indonesia di Jakarta Utara. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 551-563. <https://doi.org/10.61722/jaem.v2i4.7755>
23. Nulan, P. D., Timuneno, T., & Maak, C. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Indopearls Cabang Lembata. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(5), 1199-1212. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i5.11779>
24. Rahmat, F., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Argo Boga Utama Cinangka Depok. *JurnalIntelekInsanCendikia*, 2(5), 96999713. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/3495>
25. Salam, A., Asniwati, & Idris, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. *Gendhera Buana Jurnal*, 1(5), 558–572. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/view/4250>
26. Siregar, H. S., & Priyatmono, B. (2025). *Kepemimpinan*. 3(3), 3391–3396. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:g6q7YL8aiwgJ:scholar.google.com/&hl=id&as_sdt=0,5
27. Trisnawati, A., Prasetyo, S., Sutarman, A., & Habibie, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The Indonesian Journal of Public Administration*, 9(2), 50–58. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v9i2.7225>