

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi automotive di PT Seikou Seat Cover

Rio Zulfahmi^{1*}, Siti Sarah²

Universitas Indonesia Membangun

Penulis Korespondensi rio.zulfahmi@student.inaba.ac.id^{1*}

siti.sarah@inaba.ac.id²

Informasi Artikel:

Received: 16 Desember, Accepted: 22 Desember 2024, Published: 25 December 2024

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership Style, and Non-Physical Work Environment on Employee Performance in the automotive production section at PT Seikou Seat Cover using quantitative research methods and verification and descriptive analysis approaches. Primary data can be distributed through pre-surveys, questionnaires, document collection, and interviews with PT Seikou Seat Cover employees. The research sample taken using the method The sampling technique used in this study is Probability Sampling with a stratified random sampling method (Stratified Random Sampling), a technique based on strata or levels, namely the level is only non-managerial. The sample in this study was drawn from private employees, while the managerial level and above were not sampled so 67 employees were obtained as the population and research sample. The regression analysis results show that Leadership Style and Non-Physical Work Environment significantly affect Employee Performance. The results of the determination coefficient show a value of 0.915 or 91.5%, which means there is a strong relationship between Leadership Style and Non-Physical Work Environment on Employee Performance with a contribution of 0.837 or 83.7%. In comparison, the remaining 16.3% is applied to other variables.

Keyword: Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kunci utama dalam sebuah perusahaan, tentunya sumber daya manusia ini bisa disebut sebagai karyawan apabila kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah perusahaan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan tersebut bisa dinilai layak tetapi sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab tidak baik maka kinerja karyawan tersebut tidak layak.

Permasalahan yang sering terjadi pada umumnya dalam suatu perusahaan yaitu Kinerja

Karyawan. Kinerja Karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sedangkan kinerja yang tidak baik akan menghambat pekerjaan sehingga tujuan tidak tercapai. Berikut ini adalah data terkait permasalahan kinerja karyawan di PT Seikou Seat Cover:

Tabel 1 Data Hasil Produksi Tahun 2024

Periode	Jumlah Produksi (pcs)	Jumlah Defect (pcs)	Persentase Cacat (%)
Januari	468.494	2.891	0,62
Februari	721.950	5.519	0,76
Maret	633.500	6.462	1,02
April	687.676	7.383	1,07
Mei	436.400	5.464	1,25
Juni	619.830	12.266	1,98
Juli	95.265	162	0,17
Agustus	134.130	262	0,20
September	170.860	262	0,15
Oktober	202.380	466	0,23
November	184.660	346	0,19
Desember	199.690	377	0,19

Sumber: Data Internal Perusahaan 2024

Pada data tabel 1 diatas, bahwa target yang dimintai oleh perusahaan yaitu 0% cacat (*defect*) sedangkan jumlah produksi dalam setiap bulan sudah mencapai maksimal. Namun, pada saat proses produksi masih banyak cacat (*defect*) yang terjadi.

Selanjutnya peneliti mengambil informasi mengenai gaya kepemimpinan karena diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Achyas Hidayat Purwaganda dan Farida Elmi (2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal yang sudah diuraikan sebelumnya maka untuk menggambarkan penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Seikou Seat Cover dilakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 30 orang karyawan.

Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra Survei Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Ya	Tidak
Keputusan dibuat bersama atau melibatkan karyawan	64,50%	35,50%
Karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau saran	22,60%	77,40%
Pengambilan keputusan diserahkan kepada karyawan	35,50%	64,50%
Rata-Rata	40,86%	59,13%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey gaya kepemimpinan di atas, 35,50% karyawan menyatakan keputusan tidak dibuat bersama atau melibatkan karyawan. 77,40% karyawan menyatakan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau saran, serta 64,50% karyawan menyatakan pengambilan keputusan tidak diserahkan kepada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan saran tetapi dalam pengambilan keputusan tetap pada pimpinan.

Published by:

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja non fisik, hal ini diperkuat lagi oleh penelitian terdahulu dari Chantika Rivalita dan Ary Ferdian (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keluhan karyawan selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. hasil rekapitulasi pra survei yang berkaitan dengan lingkungan kerja *non* fisik dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	Ya	Tidak
Hubungan komunikasi saya dengan atasan berjalan baik dalam penyelesaian pekerjaan	31,30%	68,80%
Atasan memberikan kepercayaan penuh dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan	31,30%	68,80%
Hubungan kerja sama saya dengan sesama rekan kerja berjalan baik	25,00%	75,00%
Hubungan komunikasi saya dengan sesama rekan kerja berjalan baik	50,00%	50,00%
Rata-Rata	34,40%	65,65%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai lingkungan kerja non fisik di PT Seikou Seat Cover menunjukkan bahwa rata-rata yang menjawab setuju sebesar 34,40% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 65,65%. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa memiliki masalah terhadap hal Lingkungan Kerja Non Fisik.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja Karyawan (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja Karyawan ialah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur hasil dari seorang karyawan baik itu prestasi kerja, kerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170), Kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2017:67), Gaya Kepemimpinan dapat diartikan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang mempunyai pola karakter dalam mempengaruhi para bawahannya untuk mendorong

gairah dalam bekerja secara sukarela tanpa adanya tekanan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2015:57) Lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2018:31) Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu aspek fisik dan psikologis kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat diciptakan melalui komunikasi dan hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNM Cabang Tasikmalaya	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PNM Cabang Tasikmalaya.	Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	1. Periode Penelitian 2. Objek penelitian 3. Tempat penelitian 4. Variabel penelitian
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Secara empiris, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, sehingga ketika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Disiplin Kerja pun akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui	Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat 1 Variabel X dan 2 Variabel Y

		Disiplin Kerja, sehingga ketika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Disiplin Kerja karyawan pun akan meningkat dan akan meningkatkan kinerja karyawan		
3	Analisi Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Jenis Perusahaan 2. Variabel Fasilitas Kerja Disiplin Kerja
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pandandaran	Hasil penelitian jurnal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Variabel X yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan	1. Periode penelitian 2. Objek penelitian 3. Tempat penelitian 4. Variabel penelitian
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	Studi ini menunjukkan bahwa ada positif dan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, ada yang positif ada dan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja, ada positif dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Pada variabel X2 Lingkungan kerja Non Fisik	Pada variabel X1 Lingkungan Kerja dan pada variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Google Scholar

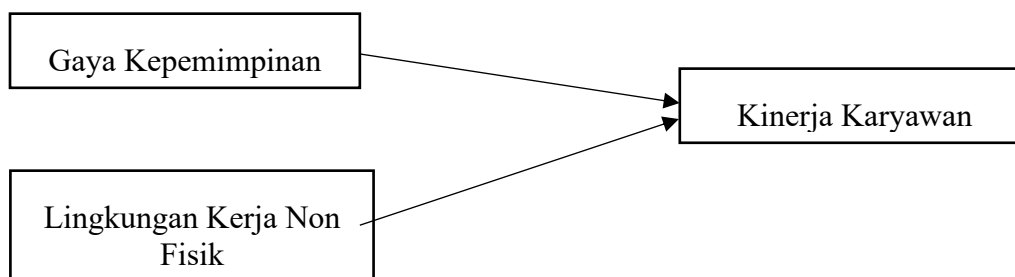
2.5 Hipotesis

Berikut merupakan hipotesis atau jawaban sementara yang dirumuskan untuk memberikan gambaran hasil pada penelitian:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

2.6 Model Penelitian

Berikut adalah model penelitian yang menggambarkan bagaimana variabel independent mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:13), Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019:29), Metode deskriptif adalah Metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah berkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Menurut Sugiyono (2019:8), Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel atau lebih. Dengan pendekatan ini, peneliti akan mendapatkan pengetahuan dengan objektif dan sistematis terkait dengan fenomena yang diteliti.

3.2 Operasional Variabel

Penelitian ini mencakup tiga variabel (Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan bagian automotif pada PT Seikou Seat Cover sebagai variabel terikat diberi konotasi (Y)

2. Gaya Kepemimpinan pada PT Seikou Seat Cover sebagai variabel bebas diberi konotasi (X₁)
3. Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT Seikou Seat Cover sebagai variabel bebas diberi konotasi (X₂)

Adapun masing-masing variabel secara operasional didefinisikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja	Kualitas	a) Ketelitian	1	Ordinal
	Karyawan	Kerja	b) Kerapihan	2	
	(prestasi kerja) adalah hasil		c) Ketaatan	3	
	kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kuantitas Kerja	a) Dapat dipercaya	4	Ordinal
			b) Sesuai Target	5	
			c) Pencapaian Hasil Kerja	6	
		Ketetapan Waktu	a) Tepat Waktu	7	Ordinal
Mangkunegara (2017:67)					
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpinan dalam sebuah	1. Otokratis	a) Pengawasan yang ketat dilakukan oleh pemimpin.	1	Ordinal
			b) Kedisiplinan dituntut oleh pemimpin.	2	
			c) Keterampilan rendah.	3	
		2. Demokratis	a) Tanggung Jawab yang dimiliki pemimpin kepada karyawan	4	Ordinal
			b) Koordinasi pekerjaan dilakukan oleh pemimpin	5	

	perusahaan merupakan faktor yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan tersebut.		c) Kerja sama dilakukan pemimpin dan karyawan	6	
	Hasibuan (2016:170)				
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti, (2018:31)	Hubungan rekan kerja setingkat	a) Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	1	
			b) Kekeluargaan dalam hubungan pekerjaan	2	Ordinal
			c) Rekan kerja menghargai perbedaan pendapat	3	
		Hubungan atasan dengan bawahan	a) atasan selalu memberi penghargaan atas usaha karyawan	4	
			b) karyawan dapat memberikan pendapatnya terhadap keputusan atasan	5	Ordinal

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

3.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk mendukung pembahasan dalam penelitian yang tepat dan akurat dibutuhkan adanya sumber data pendukung. Pada penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada bagian automotif di PT Seikou Seat Cover. Data sekunder merupakan data informasi yang diperoleh melalui sumber informasi seperti laporan buku literatur, artikel ilmiah, penelitian terdahulu, serta dokumen terkait lainnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah hal yang penting dalam penelitian, karena untuk memperoleh hasil yang diharapkan, maka diperlukan data yang mendukung.

Published by:

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Studi Kepustakaan
Penelitian dilakukan dengan menggunakan literatur, berupa buku, catatan dan laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu.
2. Data langsung:
 - a. Wawancara atau tanya jawab kepada karyawan yang mempunyai wewenang dalam memberikan data dan informasi dalam penelitian.
 - b. Observasi lapangan dengan melihat mengamati secara langsung keadaan lapangan atau tempat penelitian PT Seikou Seat Cover.
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Teknik Pengambilan Sample

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode purposive sampling. Menggunakan purposive sampling karena penulis melakukan pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel pada penelitian ini melakukan penarikan sampel pada karyawan swasta, sedangkan level manajerial ke atas tidak ditarik sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel, penulis menggunakan rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang diambil
N = Populasi
e = Persentase kelonggaran ketidakpastian

Dari rumus diatas, maka jumlah sampel dapat dicari dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.01)^2} = 66,66 \approx 67$$

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 67 responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab identifikasi masalah terkait dengan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) di PT Seikou Seat Cover. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel-tabel distribusi frekuensi, hal ini untuk mengetahui data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018) Analisis verifikatif sebagai suatu metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis atau teori yang telah dirumuskan sebelumnya dengan

Published by:

menggunakan data empiris. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis tersebut digunakan sebagai menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independent (X) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

b = Parameter koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

e = Error

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah responden yang diteliti sebanyak 67, berdasarkan *rtabel* untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 67-2$ didapat nilai *rtabel* sebesar 0,240. Berikut ini hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel penelitian yang bersumber dari kuesioner yang sudah diolah.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

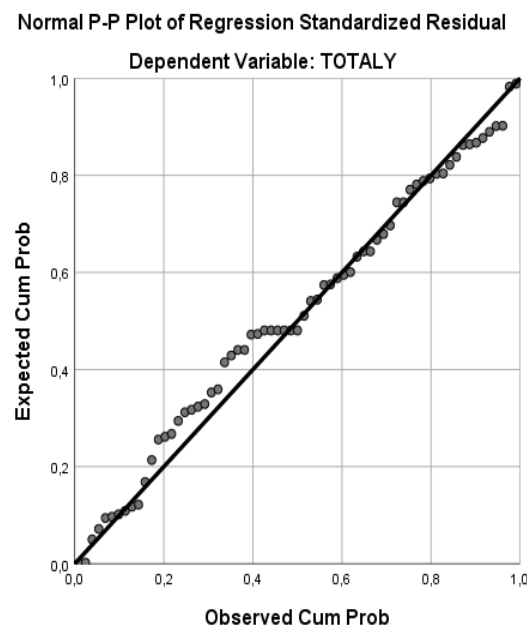
Variabel	Nomor Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pengawasan kinerja dilakukan pimpinan.	0,678	0,240	Valid
	Tugas sesuai deadline oleh pimpinan.	0,749	0,240	Valid
	Keterampilan baik dimiliki oleh pimpinan	0,841	0,240	Valid
	Etos kerja dimiliki oleh pimpinan	0,690	0,240	Valid
	Aktif koordinasi pekerjaan dilakukan oleh pimpinan.	0,759	0,240	Valid
	Evaluasi dilakukan oleh pimpinan	0,869	0,240	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Interaksi sesama rekan kerja	0,739	0,240	Valid
	Rekan kerja bisa bekerja sama	0,750	0,240	Valid
	Pimpinan selalu memotivasi bawahan	0,796	0,240	Valid
	Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan	0,675	0,240	Valid
	Peraturan kerja membuat menjadi positif	0,768	0,240	Valid
	Menyelesaikan tugas dengan baik	0,767	0,240	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Memberikan keterampilan ketika sesuatu yang rumit	0,787	0,240	Valid
	Pekerjaan rapih dan teratur	0,778	0,240	Valid
	Mengoptimalkan waktu	0,821	0,240	Valid
	Mencapai target	0,891	0,240	Valid
	Bekerja penuh semangat	0,804	0,240	Valid
	Menyelesaikan masalah	0,536	0,240	Valid

Dari tabel diatas, hasil pengujian validitas variabel, gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). menunjukkan rhitung lebih besar dari pada rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner dinyatakan valid.

4.2 Uji Normalitas

1. Hasil Uji Normalitas secara Grafik



Gambar 1 Plot of Regression Standarized Residual

Pada gambar grafik di atas, *P-P Plot of Regression Standarized Residual* terlihat bahwa titik-titik menyebar digaris diagonal, serta penyebarannya arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas secara Statistik

Adapun hasil perhitungan uji normalitas secara statistik yang dilihat berdasarkan uji kolmogorf-Smirnow adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorv-Smirnow*

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64273929

Most Extreme Differences Absolute	,085
Positive	,065
Negative	-,085
Test Statistic	,085
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.

Sumber: Data diolah

Uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnow* (K-S) menunjukkan bahwa data residual yang diolah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 angka ini lebih besar dari 0,05. Sehingga hasil ini menunjukkan data berdistribusi normal.

4.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai $VIF > 10$, maka ada multikolinearitas dalam data (Ghozali, 2018:110)

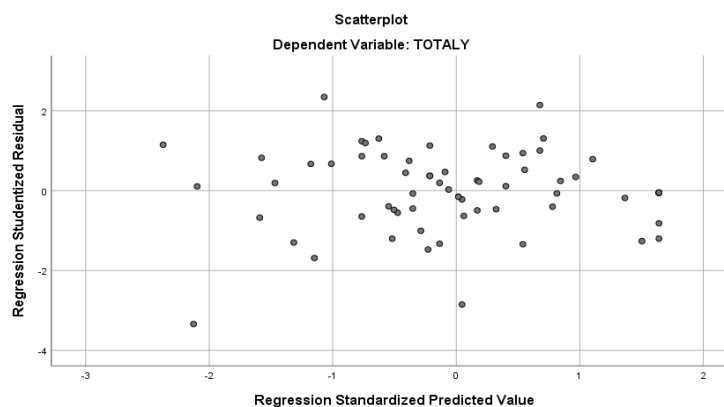
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,673	1,486
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,673	1,486

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance variabel* gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,673, Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,673 semua hasil tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,486, Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 1,486 semua hasil tersebut lebih kecil dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.3 Uji Heteroskedastitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastitas

Published by:

Diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah atau sekitar angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-5,451	2,911
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,825	,070
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,738	,158

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data diolah

Berdasarkan di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,451 + 0,825X_1 + 0,738X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstantan (α) adalah sebesar -5,451 yang berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar -5,451
2. Nilai koefisien arah variabel independent Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,825 dan positif menunjukan adanya hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,825%
3. Nilai Koefisien arah variabel independent Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0.738 dan positif menunjukan adanya hubungan searah antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,738%

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915	,837	,832	2,684

a. Predictors: (Constant), TOTAX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui *R-square* adalah sebesar 0,837 hal ini menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 83,7% sisanya 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5 Pengujian Hipotesis dan Hasil

Published by:

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil pengujian secara parsial (Uji t)

	B	Std. Error	t	sig
(Constant)	-5,451	2,911	-1,873	,066
Gaya Kepemimpinan	,825	,070	11,708	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,738	,158	4,674	,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 11 hasil nilai uji t dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil pengujian secara simultan (Uji f)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2371,081	2	1185,541	164,605	,000 ^b
	Residual	460,949	64	7,202		
	Total	2832,030	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa sig menunjukkan nilai $0,000 < 0,005$ yang berarti uji f diterima dan secara simultan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

4.6 Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan dari hasil uji t yang memperoleh nilai sig $0,000 < 0,005$ dan hasil uji f yang memperoleh nilai $0,000 < 0,005$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,825%. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Dewi (2019), Wahyuni et al (2021), dan Rahmaizzaty & Nurdin (2023) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan dari hasil uji t yang

Published by:

memperoleh nilai sig $0,000 < 0,005$ dan hasil uji f yang memperoleh nilai $0,000 < 0,005$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,738%. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Suryani (2019), Supriadi & Anitra (2020), dan Handayani & Fauzan (2020) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari uji f yang memperoleh nilai sig $0,000 < 0,005$ dan hasil koefisien determinasi yang memperoleh nilai $R Square$ 0,837 atau 83,7% sementara sisanya 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti. Hal ini selaras penelitian terdahulu oleh Efendi Sugito (2021), bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi automotive di PT Seikou Seat Cover, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi automotive di PT Seikou Seat Cover secara parsial. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan bagian produksi automotive maka semakin baik juga kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi automotive di PT Seikou Seat Cover Secara parsial. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik bagian produksi automotive maka semakin baik juga kinerja karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi automotive di PT Seikou Seat Cover secara simultan. Dilihat dari uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($164,605 > 1,669$) dengan tingkat signifikan 0,000 jadi hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti H_3 diterima. Lalu koefisien determinasi sebesar 0,915 atau 91,5% yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan dan koefisien determinasi sebesar 0,837 atau 83,7% Sedangkan sisanya 16,3% diterapkan dalam variabel lain.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Riau: Zanaf Publishing.
- Agari, A.F., & Suhermin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Wutama. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(4), 1-20.
- Batubara, S.S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan*

Published by:

- Akuntansi*, 3(1), 40-58.
- Dalimunte, Hasbiana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 54-62.
- Erwantiningsih, Eni. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 132-138.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, H. (2016:170). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rokhayati, I. S. (2022). Pengaruh Komunikasi , Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Jendral Soedirman. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 19(9), 25-34.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian., S. P. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
- Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 8(4), 1-12.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Published by:

