

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkat Sempurna

Intan Nurmalita ¹, Rosmita ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat Jati, Kota Jakarta Timur,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630
Email: intan.nrmlt2gmail.com¹, rosmita.rmt@bsi.ac.id²

Submit:
30-09-2025

Revisi:
02-10-2025

Terima
03-10-2025

Terbit Online:
13-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia, di mana kinerja karyawan menjadi faktor kunci. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Berkat Sempurna. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian berjumlah 37 orang karyawan dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Abstract - The increasing competition in the business sector requires companies to enhance the productivity and effectiveness of human resources, where employee performance plays a crucial role. Leadership style and work environment are two factors suspected to influence employee performance. This study aims to determine the influence of leadership style, work environment, and both simultaneously on employee performance at PT Sumber Berkat Sempurna. The research employed a quantitative method with a causal associative approach. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The sample consisted of 37 employees using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression, including validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that leadership style has a significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant effect. However, simultaneously, leadership style and work environment significantly affect employee performance.
Keywords: leadership style, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya karyawan sebagai ujung tombak dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan bagi karyawan

dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan konflik. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung komunikasi antar karyawan dapat meningkatkan fokus dan produktivitas, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan stres serta menurunkan kinerja. Fenomena inilah yang terjadi pada PT Sumber Berkat Sempurna, di mana terdapat permasalahan terkait arahan pimpinan, keterbukaan komunikasi, serta kondisi lingkungan kerja yang belum

optimal sehingga diduga memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan (H.A et al., 2023). Namun, hasil studi tidak selalu konsisten, misalnya ada penelitian yang menemukan variabel lingkungan kerja tidak signifikan. Penelitian ini berfokus pada PT Sumber Berkas Sempurna yang bergerak di bidang periklanan, di mana ditemukan permasalahan berupa arahan pimpinan yang kurang jelas, lingkungan kerja yang tidak rapi, serta rendahnya inisiatif karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Berkas Sempurna.

Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robbins & Judge, 2017), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi, membimbing, memberikan motivasi, dan mengendalikan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

Kartono (2019) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri khas perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan anggota organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan (Isabella et al., 2024).

2. Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang memengaruhi rasa aman, nyaman, serta motivasi karyawan.

Prasetyo (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan stres (Marisyah, 2022).

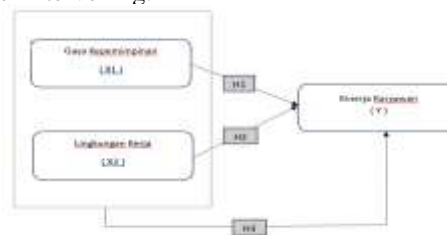
3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi (Hidayat, 2022).

Sutrisno (2010) juga menekankan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta komitmen kerja (Hanafi (Universitas Syah Kuala) et al., 2021).

Penelitian terdahulu (Daryoto Mulyadi Candra, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening.



Sumber: (Peneliti, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis:

1. H_{01} : Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
2. H_{a1} : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3. H_{02} : Kondisi Lingkungan Kerja Tidak Mempengaruhi Kinerja Karyawan
4. H_{a2} : Kondisi Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan
5. H_{03} : Tidak Ada Pengaruh yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
6. H_{a3} : Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sumber Berkas Sempurna yang berjumlah 37 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert. Menggunakan 2 variabel independen (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 1 bulan.

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2019), pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, variabel yang dianalisis adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas,

serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur pengaruh antar variabel melalui pengolahan data statistik (Wokas et al., 2018).

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	R Hitung			R Tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,497	0,461	0,532	0,325	Valid
2	0,430	0,441	0,395		
3	0,378	0,403	0,376		
4	0,704	0,390	0,722		
5	0,648	0,437	0,623		
6	0,702	0,455	0,700		
7	0,590	0,575	0,596		
8	0,674	0,634	0,637		
9	0,702	0,491	0,731		
10	0,658	0,561	0,662		
11	0,726	0,541	0,737		
12	0,746	0,691	0,744		
13	0,594	0,594	0,577		
14	0,688	0,681	0,675		
15	0,622	0,391	0,617		
16		0,528	0,663		
17		0,542	0,669		
18		0,532			

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari semua pernyataan dari masing-masing variabel nilai R hitung > nilai R tabel yaitu sebesar 0,325 yang memiliki arti setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,880	15	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,838	18	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	17	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Berdasarkan semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha melewati batas minimal reliabilitas sebesar 0,6. Maka semua variabel ini bisa digunakan dalam penelitian ini.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Shapiro Wilk

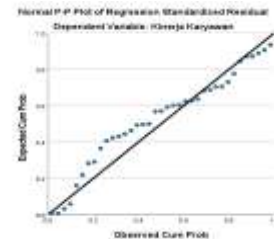
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.120	37	.200 [*]	.952	37	.112
Lingkungan Kerja	.134	37	.090	.963	37	.256
Kinerja Karyawan	.092	37	.200 [*]	.946	37	.071

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk, semua variabel (X1, X2, dan Y) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.



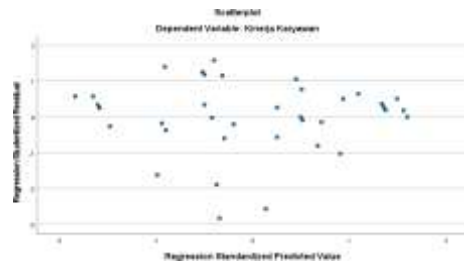
Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Gambar 1. PP Plot Standardized Residual

Hasil P-P Plot menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal karena titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diuji menggunakan scatter plot, di mana penyebaran titik yang acak menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.



Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Gambar 2. Uji Scatterplot

Model regresi yang digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan tampaknya memenuhi asumsi linearitas dan homoskedastisitas. Ini berarti model cukup baik digunakan untuk analisis prediktif, dengan asumsi bahwa tidak ada pelanggaran serius lainnya yang tidak terlihat dalam grafik ini.

3. Uji Multikolinearitas

Dengan menganalisis Faktor Inflasi Varians (VIF) dan nilai Tolerance, multikolinearitas dapat ditemukan. Tingkat di mana satu variabel independen tidak terpengaruh oleh pengaruh variabel independen lainnya ditunjukkan oleh nilai tolerance. Karena Tolerance terbalik berhubungan dengan VIF (ditentukan oleh rumus $VIF = 1/Tolerance$), skor rendah menunjukkan

kemungkinan terjadinya multikolinearitas. Multikolinearitas umumnya dianggap terjadi ketika VIF lebih besar dari 10 atau nilai tolerance kurang dari 0,1.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.752	1.330
	Lingkungan Kerja	.752	1.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Hasil analisis tabel menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF sebesar $1,330 < 10$ dan nilai toleransi sebesar 0,752 untuk variabel independen X1 dan X2. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak mengandung multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara tiga variabel yang diteliti diperiksa menggunakan persamaan regresi. Berikut adalah hasil perkiraan dari persamaan regresi linier berganda:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3,293	3,631		-.907	.371
	Gaya Kepemimpinan	1,114	,858	,952	22,342	<,001
	Lingkungan Kerja	,053	,847	,048	1,122	,278

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Persamaan regresi yang diperoleh dari temuan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,293 + 1,114X_1 + 0,053X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Koefisien bernilai 1,114 dan tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,001 yang berarti h. kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki dampak positif dan signifikan pada variabel Y yang bergantung. Ini berarti, peningkatan X₁ sebanyak satu unit akan menyebabkan Y meningkat sebesar 1,114 unit, dengan asumsi semua faktor lainnya tidak berubah.
2. Variabel X₂ juga berkontribusi positif terhadap Y dengan nilai koefisien 0,053. Namun, tingkat signifikansinya adalah 0,270 yang lebih tinggi dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa

dampak X₂ terhadap Y tidak signifikan secara statistik.

3. Nilai konstanta (-3,293) menunjukkan bahwa ketika nilai X₁ dan X₂ adalah nol, maka Y diprediksi bernilai -3,293. Namun, karena nilai signifikansinya sebesar 0,371, yang jauh di atas 0,05, maka konstanta ini tidak bermakna secara statistik dan tidak memiliki kontribusi signifikan dalam model.

Dengan demikian, dalam model ini hanya variabel X₁ yang terbukti secara signifikan memengaruhi variabel Y.

3.3. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dipakai untuk menilai seberapa besar dampak tiap-tiap variable independen terhadap variable dependen secara terpisah. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05, oleh karena itu hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Namun, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3,293	3,631		-.907	.371
	Gaya Kepemimpinan	1,114	,858	,952	22,342	<,001
	Lingkungan Kerja	,053	,847	,048	1,122	,278

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Kesimpulan berikut diambil dari temuan uji t yang ditampilkan dalam tabel Koefisien:

1. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X₁) memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dilihat dari nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05. Sehingga, hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima.
2. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variable lingkungan kerja (X₂) dengan kinerja karyawan (Y), dilihat dari nilai signifikansi 0,270, yang lebih tinggi dari 0,05.

Dengan level significance 0,025% dan derajat kebebasan (df) sebesar (n - k - 1), di mana n merupakan jumlah responden dan k ialah jumlah variable independen, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Berdasarkan perhitungan (37 - 2 - 1) = 34, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,032.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. H_o ditolak dan H_a diterima karena hasil uji statistik menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 22,342 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,032. Dengan demikian, gaya kepemimpinan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung sebesar 1,122 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,032, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1865,888	2	932,933	349,370	<.001 ^b
	Residual	61,884	34	1,820		
	Total	1927,772	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Menurut hasil uji F pada tabel ANOVA, nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ diperoleh. Ini menunjukkan bahwa variable X_1 dan X_2 secara signifikan mempengaruhi variable Y secara bersamaan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.951	1.23965

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepmimpinan

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,952, atau 95,2%.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.252	4.82051

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 27,2% terhadap kinerja karyawan (Y), menurut nilai R kuadrat sebesar 0,272, atau 27,2%.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.951	1.23508

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepmimpinan

Sumber: (Hasil olah data menggunakan SPSS 27, 2025)

Nilai R square 0,954, atau 95,4%, menunjukkan bahwa elemen-elemen lingkungan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_1) secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh X1 Terhadap Y

Hasil menunjukkan bahwa H_a diterima sementara H_0 ditolak, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki dampak yang signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y). Di PT Sumber Berkat Sempurna, kepemimpinan yang mampu memberi arahan jelas, teladan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terbukti meningkatkan motivasi kerja. Namun, masih terdapat sebagian pimpinan yang cenderung bersikap otoriter sehingga mengurangi antusiasme karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh X2 Terhadap Y

Pada tingkat kepercayaan 95%, lingkungan kerja (X_2) tidak memiliki dampak yang terlihat pada variabel kinerja karyawan (Y), menurut nilai signifikansi $0,270 > 0,05$. Walaupun fasilitas, tata ruang, dan suasana kerja di PT Sumber Berkat Sempurna sudah tergolong cukup memadai, faktor ini tidak menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan lebih merasakan dampak langsung dari pola kepemimpinan dibandingkan kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja. Artinya, perbaikan lingkungan kerja tetap penting, tetapi bukan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja.

3. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji F, nilai signifikansi sebesar 0,001, atau kurang dari 0,05, ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa faktor X₁ dan X₂ memiliki dampak simultan yang besar terhadap variabel Y. Akibatnya, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menggambarkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara parsial tidak terlalu berpengaruh, ketika dipadukan dengan gaya kepemimpinan, keduanya tetap memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Di PT Sumber Berkas Sempurna, hal ini tercermin dari kondisi di mana kepemimpinan yang efektif disertai lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
3. Namun, secara simultan keduanya berpengaruh signifikan.

Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih menekankan pada penguatan peran kepemimpinan dalam membimbing, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak signifikan, perbaikan kondisi kerja tetap perlu dilakukan agar tercipta suasana yang lebih kondusif.

Saran

1. Pimpinan perusahaan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan mampu memberikan motivasi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal.
2. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas, baik dari segi fasilitas fisik, tata ruang, maupun suasana kerja yang kondusif.
3. Memberikan pelatihan secara berkala, sistem penghargaan yang adil, serta evaluasi kinerja yang transparan dan objektif untuk meningkatkan semangat kerja.

(2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>

Hanafi (Universitas Syah Kuala), A. S., Almy (Management and Science University), C., & Siregar (Politeknik APP), M. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>

Hidayat, R. (2022). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>

Isabella, A. A., Sari, N. K., & Fariza, D. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. *Jurnal EBI*, 6(2), 60–66. <https://doi.org/10.52061/ebi.v6i2.273>

Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>

Robbins & Judge. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). In *Sustainability* (Switzerland). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Sedarmayanti. (2012). *Lingkungan Kerja Fisik*. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, 9, 4.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.

Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

REFERENSI

Daryoto Mulyadi Candra. (2024). Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356–368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>

H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M.