Journal MISSY
(Management and Business Strategy)
Vol. 7, Nomor. 2, November 2026
ISSN : 2775-3700

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV FADLI JAYA PRODUKSI ABADI

Leon Mahadi[1], Maulkre Her Susilo[2], Mohammad Anno Zuhrias[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
Email: leonmahadi2000@gmail.com

ABSRACT

Employee performance is one of the key factors that determines an organization's ability to achieve its goals. Effective leadership style and a supportive work environment are considered important factors that can improve employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at CV Fadli Jaya Produksi Abadi. The main problem addressed in this study is the fluctuation in production quality and the suboptimal efficiency of work time, which are presumed to be influenced by leadership style as well as the physical and non-physical work environment. The research employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. The population consisted of 45 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the SmartPLS version 4.1.1.2 software.

Keywords **:** *Leadership Style, Work Environment, Employee Performce.* SmartPLS V.4.1.1.2

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Fadli Jaya Produksi Abadi. Masalah utama dalam penelitian ini adalah adanya fluktuasi kualitas produksi dan belum optimalnya efisiensi waktu kerja, yang diduga kuat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *saturated sampling* (sampel jenuh). Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS V.4.1.1.2.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan. SmartPLS V.4.1.1.2

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja agar mampu bertahan dan berkembang. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya karyawan sebagai pelaksana utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta keteladanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan semangat kerja, menghambat komunikasi, serta menimbulkan konflik di lingkungan kerja. Ashari dkk., (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong inovasi dan kreativitas karyawan sehingga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung membatasi kebebasan karyawan dalam bekerja dan dapat berdampak negatif terhadap kepuasan serta kinerja karyawan Dwi dan Astaginy (2024).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan Mardiani (2021). Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik, seperti tata ruang kerja, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan, serta lingkungan nonfisik, seperti hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, suasana kerja, serta kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan konsentrasi kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja setiap hari. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kepuasan kerja dan menciptakan kesan positif bagi karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja Marisya (2022). Penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk., (2019) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan kondisi di lapangan, kinerja karyawan CV Fadli Jaya Produksi Abadi masih belum sepenuhnya mencapai target perusahaan. Hal ini terlihat dari kualitas hasil produksi yang belum konsisten, masih ditemukannya produk yang tidak sesuai dengan standar mutu, serta efisiensi waktu kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dinilai belum sepenuhnya mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Kurangnya komunikasi dua arah, pengarahan yang belum merata, serta pengawasan yang belum optimal menyebabkan sebagian karyawan kurang memahami target kerja dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada rendahnya inisiatif dan semangat kerja.

Selain itu, lingkungan kerja di CV Fadli Jaya Produksi Abadi juga masih menghadapi beberapa kendala, seperti kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, tingkat kebisingan mesin produksi, pencahayaan yang belum merata, serta hubungan kerja antar karyawan yang belum sepenuhnya harmonis. Lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mendorong motivasi bawahan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Kamal F, dkk, (2019). Andhi dan Chairil (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, memberikan dorongan motivasional, serta mengendalikan perilaku bawahan agar selaras dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Waedoloh & Purwanta (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik dan kekhasan perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan serta mengoordinasikan anggota organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peranan strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, menumbuhkan loyalitas, serta mendorong kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara optimal Praditya, Prayuda (2025).

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Ritonga (2023), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan, yaitu kempuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
5. Kemampuan Mengendalikan Emosi, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatifserta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen Krisnaldy (2019). Meskipun lingkungan kerja ini tidak langsung melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja Nabawi (2023). Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja.

Menurut Ernawati, Isnaini, dkk, (2025) lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis

pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Nabawi (2023). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik dan non-fisik yang memengaruhi aktivitas karyawan, seperti tata ruang, kebijakan, dan hubungan interpersonal Dwi dan Ismoyo (2023). Tujuan penciptaan lingkungan kerja yang baik adalah meningkatkan kenyamanan, kesehatan mental, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Achyani, Ariani, (2024) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik, yaitu kondisi sarana dan prasarana kerja, termasuk keamanan, pencahayaan, dan fasilitas pendukung yang tersedia. Kondisi fisik yang memadai dapat menunjang kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Lingkungan Sosial, yaitu interaksi dan hubungan kerja antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang saling mendukung dan harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja.
3. Lingkungan Organisasional, yaitu mencerminkan iklim dan sistem kerja dalam organisasi, seperti keadilan kebijakan serta keterbukaan komunikasi. Iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan rasa kepercayaan dan keterlibatan karyawan.
4. Fleksibilitas Kerja, yaitu kebebasan karyawan dalam mengatur jadwal serta cara menyelesaikan pekerjaan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing.
5. Kesejahtran Kerja, yaitu pada kebebasan karyawan dalam mengatur jadwal serta cara menyelesaikan pekerjaan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing.

Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut manajemen SDM kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas pokok, fungsi, tanggung jawab serta standar yang ditentukan organisasi (Seltia, 2025). Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam mencapai target, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya Desy Puspita (2020). Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam Ariyanti dkk., (2024) yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas
   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepan Waktu
   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
   Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan denganmaksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
   Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinyaakan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan & Desain Penelitian
   a) Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.
   b) Desain: Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel yang diteliti serta menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Populasi & Sampel
   a) Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di CV Fadli Jaya Produksi Abadi yang berjumlah 45 orang.
   b) Sampel: Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden yang terdiri dari CV Fadli Jaya Produksi Abadi.
3. Instrumen & Teknik pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
   Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung di CV Fadli Jaya Produksi Abadi untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan objek penelitian.
b. Kuesioner (Angket Tertutup)
   Kuesioner merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.
c. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
   Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mempelajari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, catatan kuliah, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian untuk mendukung landasan teori dan pembahasan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Uji Normalitas

Analis normalitas dapat di nilai dari *loading faktor.*

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variable	Indikator	Loading Factor	Ket
Gaya Kepemimpinan	X1.P1	0.846	Valid
	X1.P2	0.832	Valid
	X1.P3	0.824	Valid
	X1.P4	0.840	Valid
	X1.P5	0.820	Valid
	X1.P6	0.951	Valid
	X1.P7	0.915	Valid
	X1.P8	0.940	Valid
	X1.P9	0.937	Valid

Variable	Indikator	Loading Factor	Ket
	X1.P10	0.918	Valid
Lingkungan Kerja	X2.P1	0.771	Valid
	X2.P2	0.756	Valid
	X2.P3	0.821	Valid
	X2.P4	0.784	Valid
	X2.P5	0.844	Valid
	X2.P6	0.833	Valid
	X2.P7	0.884	Valid
	X2.P8	0.870	Valid
	X2.P9	0.828	Valid
	X2.P10	0.861	Valid
Kinerja Karyawan	Y.P1	0.906	Valid
	Y.P2	0.914	Valid
	Y.P3	0.894	Valid
	Y.P4	0.875	Valid
	Y.P5	0.853	Valid
	Y.P6	0.869	Valid
	Y.P7	0.827	Valid
	Y.P8	0.763	Valid
	Y.P9	0.798	Valid
	Y.P10	0.820	Valid

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap indikasi variabel memiliki nilai faktor pemuatan lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, sebagai ukuran variabel tersembunyi, semua indikator ini dianggap sah atau normal. Selanjutnya, untuk mengetahui tingkat validitasnya, instrumen dilakukan *Average Variance Extracted*.

Average Variance Extracted

Pengukuran validitas convergent dilakukan dengan dua jenis pengukuran, kriteria validitas convergent dalam model pengukuran nilai *Average Variance Extraced* (AVE) lebih tinggi dari 0,5.

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Kesimpulan
Literasi Keuangan	0.687	Valid
Gaya Hidup	0.614	Valid
Pengelolaan Keuangan	0.655	Valid

Berdasarkan hasil uji Average Extrancted (AVE) tabel 2 diatas, hasil menunjukan bahwa AVE >0,5 maka instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas.

Uji Validitas Diskriman

Validitas diskriman diuji melalui analisis cross loading untuk memastikan bahwa konsep dalam studi ini menunjukan perbedaan yang mencolok Juliandi, A. (2018). validitas diskriman, indikator harus menunjukan nilai cross loading yang tinggi (>0,7) realtif terhafap konstruk lain. Selain itu nilai fornell-lacrcker yang dimana nilai akar kuadratAVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari pada nilai korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Variabel	Gaya Kep. (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Kary (Y)
X1P1	**0.846**	0.460	0.264
X1P2	**0.832**	0.425	0.230
X1P3	**0.824**	0.425	0.237
X1P4	**0.840**	0.447	0.372
X1P5	**0.820**	0.403	0.241
X1P6	**0.951**	0.484	0.573
X1P7	**0.915**	0.440	0.507
X1P8	**0.940**	0.451	0.539
X1P9	**0.937**	0.484	0.557
X1P10	**0.918**	0.432	0.508
X2P1	0.445	**0.771**	0.509
X2P2	0.264	**0.756**	0.463
X2P3	0.307	**0.821**	0.576

X2P4	0.354	**0.784**	0.528
X2P5	0.318	**0.844**	0.605
X2P6	0.401	**0.833**	0.684
X2P7	0.391	**0.884**	0.712
X2P8	0.519	**0.870**	0.788
X2P9	0.500	**0.828**	0.752
X2P10	0.541	**0.861**	0.788
YP1	0.438	0.663	**0.906**
YP2	0.475	0.704	**0.914**
YP3	0.513	0.631	**0.894**
YP4	0.497	0.631	**0.875**
YP5	0.452	0.571	**0.853**
YP6	0.531	0.730	**0.869**
YP7	0.527	0.699	**0.827**
YP8	0.257	0.666	**0.763**
YP9	0.294	0.696	**0.798**
YP10	0.285	0.752	**0.820**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS v.4.1.1.2

Tabel 4. Nilai Fornell-Lacrcker

Variabel	Gaya Kepem	Ling. Kerja	Kinerja Karyawan
X1	**0.884**		
X2	0,501	**0.826**	
Y	0.502	0.795	**0.853**

Analisis pada Tabel 3 dan 4 mengidentifikasi bahwa konstruk memiliki validitas pembeda yang baik dengan nilai loading silang yang memadai dan nilai akar kuadrad AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari pada nilai korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dan Reability, dengan skor Crombach's Alpha lebih besar dari 0,7 menunjukan bahwa konstruk tersebut realibel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reability (rho_a)	Keterangan
X1	0.971	0.998	Valid
X2	0.949	0.958	Valid
Y	0.958	0.959	Valid

Tabel 5 menunjukan hasil uji reliabilitas dengan skor crombach's alpha dan composite rebility lebih besar dari 0,70 untuk semua variabel, sehinga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten dalam studi ini dapat diandalkan dan dapat dipercaya.

Inner Model

R square

Koefisien determinasi mengidentifikasi presentasi varians dalam variabel terikat yang dapat di prediksi oleh variabel bebas. Berdasarkan standar, nilai R-square >0,67 mengidentifikasikan model yang baik, >0,33 mengidentifikasikan model yang cukup, dan >0,19 mengidentikasikan model yang kurang baik.

Nilai R-squere sebesar 0,629 menunjukan adanya pengaruh kuat variabel kinerja karyawan terhadap variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Tabel 6. Nilai R Square

Variabel	**R-Squere**	**R-Squere Adjusted**
Kinerja Karyawan	0,646	0,629

Journal MISSY
(Management and Business Strategy)
Vol. 7, Nomor. 2, November 2026
ISSN : 2775-3700

F Square

Nilai f-square digunakan untuk menentukan ukuran dampak dalam model. Nilai f-square dapat digunakan untuk menilai unkuran efek, dengan nilai <0,02 menunjukan efek kecil, >0,15 menunjukan efek moderat, dan >0,35 menunjukan efek kuat terhadap variabel terikat (Yonata et al., 2021).

Tabel 7. Nilai F Square

Variable	F-Squere
Gaya Kepemimpinan	0,041
Lingkungan Kerja	1,112

Nilai f-squere variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,041 dan nilai f-squere dari variabel lingkungan kerja yaitu 1,112 menunjukan bahwa kedua variabel gaya kepemimpinan berpengaruh lemah dan variabel lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap variabel lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini memainkan peran penting dalam menentukan apakah hubungan antara konstruk laten dapat diterima atau tidak diterima, dengan menerapkan teknik bootsrapping kriteria signifikan adalah nilai p-value <0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	T Statisties	P Values
X1 -> Y	0,139	0,994	0,320
X2 -> Y	0,725	7,233	0,000
X1, X2 -> Y	0,776	16,031	0,000

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki nilai P Values 0,320 > 0,50. Nilai tersebut berarti tidak adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bisa di katakan variabel tersebut ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai P Values sebesar 0,000. Karna P Values < 0,05 maka bisa dinyatakan bahwa hipotses tersebut diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkunga kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai P Values sebesar 0,000 < 0,50. Maka bisa dinyatakan bahwa hipotses tersebut diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis pertama yang menunjukkan nilai P Values sebesar 0,320 > 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan nilai P Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan nilai P Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, meskipun gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun bersama dengan lingkungan kerja kedua variabel tersebut tetap memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Acep Samsudin, Johannes Baptista Brian, Riska Amanda, Valiza Eka Putri, Y. D. (2024). *Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi*. *10*(September), 28–39.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *4*(1), 47–62.

Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, M. T. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 52–61.

Ariyanti, C., Rahmat, L., Marwan, S., & Soleman, M. (2024). *Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. *25*(1).

Ashari, R. P., Rahadatul, R., Okta, V., Aditya, R., Wildan, M. A., Anshori, M. I., Madura, U. T., Bangkalan, K., & Timur, J. (2025). *Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *3*(12).

David Havosan, Hotner Tampubolon, F. M. H. (N.D.). *"Hubungan Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt. Arteri Cipta Rencana*. 32–42.

Desy Puspita, S. W. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta*. *1*(1), 31–41.

Dwi, F., & Astaginy, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Xyz Di Kecamatan Pomalaa*. *8*(2016), 347–363.

Dwi, F., & Ismoyo, W. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki*. *1*(1), 55–72.

Ernawati, Ready Gozal Isnaini, Yudhistira Ramadhany, Ardiansyah, Billy Leo Richardo Kasun5, S. (2025). *Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis*. *6*(3), 33–45.

Harries Madiistriyatno, I. S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Rachmatullah (Ed.)). Indigo Media.

Husaini Abdullah, Arjuniadi, A. K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Demokrasi Dan Kedisplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie*. *3*.

Husaini, R. N., & Surakarta, U. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *21*(1), 60–75.

Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, S. E. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dan Karekteristik Pemimpin Yang Efektif*. *5*(1), 144–152.

Jamilatun Hikmah, Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, Nur Khojin, N. A. (2020). *Pengaruh Faktor Kompetensi Individu , Faktor Dukungan Organisasi , Faktor Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. *1*(1), 53–65.

Kamal F, Widi W, & Edy S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam)*, *15*(2), 38–49.

Krisnaldy, V. L. D. P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja*. *2*(2), 164–179.

Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance , Lingkungan Kerja Dan*

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *4*(2), 985–993.

Marisya, 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

Permatasari, L. D., & Ds, A. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *9*(1), 35–43. Https://Doi.Org/10.14710/Jiab.2020.26215

Prof. Dr.Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, Dan R&D* (Dr.Ir.Sutopo. S.Pd.M.T (Ed.)). Alfabeta Cv.

Rayyan Aqila Praditya, Rafie Zaidan Prayuda, A. P. (2025). *Korelasi Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Ukm*. *6*(4), 1–14.

Rizal Nabawi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. Https://Doi.Org/10.61132/Manuhara.V2i1.426

Seltia, I. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo Abstrak*. *8*(4), 911–918.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.

Sinar Ritonga, R. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hilon Medan*. *23*.

Sirojudin, D., Waqfin, M. S. I., & Pendidikan, K. (2020). *Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul*. *8*(4), 275–280.

Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *1*(1), 11–20.

Yunita Ningsih, Hammam Zaki, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.* *3*(2), 182–199.

Zaky Fadilla Achyani, Misna Ariani, I. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Hasta Nusa Indah*.