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: 14811-14821
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Godong Ijo Asri)

Rangga Saputra, Rony Edward Utama
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
ranggasapu86@gmail.com, r.edwardutama@umj.ac.id

Abstrak

Berbagai penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang belum konsisten, baik yang bersifat positif signifikan maupun tidak signifikan. PT. Godong Ijo Asri, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekowisata, kuliner, dan rekreasi, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan mendesak untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Godong Ijo Asri menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability sampling melalui metode sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak 50 karyawan PT. Godong Ijo Asri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Thitung sebesar 8,783 > Ttabel 1,678 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai THitung 3,252 > 1,678 TTabel dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, serta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa nilai Fhitung 46,137 > Ftabel 3,20 dengan nilai sig. 0,000 < nilai probabilitas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan gaya kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Latar Belakang

Menurut Afandi (2018, hal. 83), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu maupun kelompok dalam sebuah perusahaan yang menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban dan hak yang dipegang oleh masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa melanggar hukum, norma moral, maupun etika. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu motivasi kerja serta kompetensi yang dimiliki. Motivasi menjadi faktor pemberi motivasi bagi seseorang untuk berupaya bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif. Mangkunegara (2017, hal. 9) mengatakan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan hasil dari upaya seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan kualitas dan jumlah yang mencapai standar yang telah ditetapkan. Sinambela (2012, hal. 5) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu keahlian secara tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan. Sedangkan Menurut Ruky (2013, hal. 56) kinerja karyawan merupakan kumpulan capaian yang diraih dan mengacu pada upaya untuk menyelesaikan tugas yang diminta. Mangkunegara (2017, hal. 67) menjelaskan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi serta kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan memiliki hasil kerja yang lebih unggul dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi dan kompetensinya rendah.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Godong Ijo Asri

Indikator	Tahun		
	2022	2023	2024
Tanggung Jawab	70,5	74,0	78,0
Kedisiplinan	66,5	69,0	72,5
Keterampilan Kerja	64,0	68,5	73,0
Kuantitas Kerja	67,5	70,0	74,5
Kualitas Kerja	65,0	71,5	76,5
Rata-Rata	66,7	70,6	74,9

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Godong Ijo Asri tahun 2022–2024, terlihat adanya peningkatan kinerja secara bertahap. Nilai rata-rata kinerja meningkat dari 66,7 pada tahun 2022 menjadi 70,6 pada tahun 2023 dan mencapai 74,9 pada tahun 2024. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya perbaikan pada berbagai aspek kinerja, seperti kualitas kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, dan keterampilan kerja. Meskipun demikian, capaian kinerja pada tahun 2024 masih berada dalam kategori cukup, sehingga perusahaan perlu terus melakukan upaya peningkatan untuk mencapai kategori kinerja yang lebih baik dan optimal.

Menurut Hasibuan (2017, hal. 170), gaya kepemimpinan merupakan metode seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat bekerja, kepuasan dalam bekerja, serta hasil kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Zaharuddin (2021, hal. 50) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau perilaku yang dipilih serta diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pandangan, perilaku, dan tindakan anggota organisasi di bawahnya. Gaya kepemimpinan mencerminkan metode seorang atasan dalam membimbing, memotivasi, serta mengarahkan para karyawan guna meraih sasaran yang ditentukan oleh perusahaan. Pada penelitian ini, tipe kepemimpinan yang diinginkan meliputi kepemimpinan transformasional serta partisipatif, karena kedua gaya tersebut dipercaya mampu membangun suasana kerja yang kondusif, mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, serta antusiasme para karyawan yang mendorong komunikasi terbuka serta keterlibatan aktif dalam mengambil keputusan. Menurut Handoko (2011, hal. 274), tujuan kepemimpinan adalah untuk membuat bawahan mau bekerja dengan baik dan efisien agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Sutrisno (2017, hal. 149), manfaat gaya kepemimpinan meliputi kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan rasa setia, dan membuat mereka lebih aktif dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017, hal. 170), tipe kepemimpinan yang diinginkan meliputi kepemimpinan transformasional serta partisipatif, karena kedua gaya tersebut dipercaya mampu membangun suasana kerja yang kondusif, mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, serta antusiasme para karyawan.

Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang terdapat di sekitar tempat kerja, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun nonfisik, yang mampu memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas para karyawan. Faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja meliputi kebersihan, tingkat keamanan, serta tersedianya fasilitas yang memadai. Sementara itu, pada faktor sosial terdapat interaksi yang baik antara rekan kerja serta adanya bantuan dari atasan. Lingkungan kerja yang baik dan menyokong akan menjadikan pekerja lebih tenang, aman, serta termotivasi untuk meningkatkan fokus dan kinerja mereka. Ahyari (2015, hal. 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan area di mana karyawan bekerja, mencakup keadaan yang ada ketika mereka menjalankan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2015, hal. 109), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekeliling pekerja dan memiliki kemungkinan untuk memengaruhi dirinya saat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, contohnya seperti kebersihan, musik, serta hal-hal lainnya. Oleh karena dapat memengaruhi hasil kerja, setiap perusahaan perlu berupaya sedemikian rupa agar dapat memberikan dampak positif bagi para karyawannya. Menurut Pandi Afandi (2016, hal. 57), manfaat dari suasana kerja adalah menghasilkan semangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi kerja. Dengan kata lain, tugas dapat diselesaikan mengacu pada kriteria yang benar dan dalam durasi yang telah ditentukan.

Terdapat *Research Gap*, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel gaya kepemimpinan, penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Melinda (2022), Yuliani dan Desi (2021), serta Lestari dan Dwi (2024). Namun, penelitian Wijaya (2023) dan Ramadhan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Yoga (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Fahmi (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Pada variabel lingkungan kerja, beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan oleh Sari dan Melinda (2022), Wijaya (2023), Fahmi (2022), dan Yuliani dan Desi (2021). Akan tetapi, penelitian Ramadhan Yoga (2020) serta Lestari dan Dwi (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan (*research gap*) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta objek penelitian yang berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Godong Ijo Asri. Perusahaan yang bergerak di bidang vertical garden, wisata edukasi, kuliner, dan rekreasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fokus penelitian diarahkan pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemilihan topik ini didasarkan pada kebutuhan perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan serta memperkaya kajian akademis di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

Menurut (prof. Dr.sugiyono, 2022) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sifat penelitian ini bersifat asosiatif,menurut (Sugiyono, 2022) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi sejauh mana keterkaitan atau dampak antara variabel independen (X), yang mencakup gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen (Y), yakni kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Kemudian, data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya, data tersebut diolah dengan SPSS versi 22 dengan metode statistika, khususnya analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan memperlihatkan apakah hipotesis penelitian valid atau tidak dengan cara yang jelas dan terukur.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Godong Ijo Asri berlokasi di Kota Depok, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang vertical garden, ekowisata edukasi, kuliner, dan rekreasi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi perusahaan dengan objek penelitian, yaitu adanya upaya pengembangan sumber daya manusia melalui penerapan gaya kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan selama periode Oktober hingga Desember 2025. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari persiapan, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Godong Ijo Asri, jumlah karyawan yang dijadikan populasi adalah 50 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode non-probability sampling dengan menerapkan metode sampling jenuh. Metode ini diambil karena semua individu dalam populasi diikutsertakan dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel 50 karyawan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Hasibuan (2017, hal. 170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.	Hubungan antara pemimpin dan bawahan	1. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap karyawan
				2. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dan karyawan
				3. Menghargai hasil-hasil kerja bawahan
			Struktur tugas	1. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan
				2. Realisasi rencana kerja
				3. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
			Kekuasaan	1. Kemampuan memerintah bawahan
				2. Ketegasan dalam mengambil keputusan
				3. Mengembangkan kualitas bawahan
2	Lingkungan Kerja (X2)	Ahyari (2015, hal. 124) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan cahaya
				2. Sirkulasi udara
				3. Kebisingan
				4. Keamanan
			Lingkungan kerja non fisik	1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
				2. Hubungan kerja antar rekan kerja
3	Kinerja Karyawan (Y)	Adhari (2020, hal. 77) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan lerientu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.	Kualitas kerja	1. Ketepatan hasil kerja
				2. Ketelitian kerja
				3. Kesesuaian standar
			Kuantitas kerja	1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan
				2. Intensitas kerja
				3. Output kerja
			Ketepatan waktu	1. Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
				2. Kedisiplinan waktu
				3. Kecepatan kerja

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Perusahaan

PT. Godong Ijo Asri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ecotainment, yaitu perpaduan antara edukasi, konservasi, dan rekreasi berbasis alam. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Cinangka No. 60, Serua, Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat 16517.

Cikal bakal PT. Godong Ijo Asri dimulai pada tahun 1998 ketika krisis moneter melanda Indonesia. Pada awalnya, pendiri perusahaan berencana membangun taman wisata yang menampilkan berbagai tanaman unik dari berbagai negara. Namun, konsep tersebut belum dapat berkembang sesuai harapan. Seiring berjalannya waktu, perusahaan mengalihkan fokus pada kegiatan penangkaran hewan dan memperoleh izin penangkaran serta izin edar, sehingga dapat melakukan budidaya dan pengedaran hewan secara resmi. Sebagian koleksi hewan bahkan disalurkan ke Taman Safari dan Kebun Binatang Ragunan. Dalam perkembangannya, perusahaan mulai menaruh perhatian pada bisnis tanaman hias langka. Tingginya minat pasar terhadap tanaman tersebut mendorong peningkatan penjualan secara signifikan, sehingga pada tahun 2003 resmi didirikan PT. Godong Ijo Asri. Bisnis tanaman hias mencapai

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

masa kejayaan sekitar tahun 2006, namun mengalami penurunan pada tahun 2009 akibat perubahan tren pasar. Untuk mempertahankan keberlangsungan usaha, perusahaan melakukan berbagai inovasi dan transformasi bisnis dengan mengembangkan konsep ecotainment, memperkuat unit restoran, menyediakan area pemancingan, serta mengembangkan jasa vertical garden. Pada masa pandemi COVID-19 tahun 2020, PT. Godong Ijo Asri kembali beradaptasi dengan menghadirkan program virtual field trip dan layanan berbasis daring. Selanjutnya, sebagai respons terhadap meningkatnya minat masyarakat terhadap aktivitas luar ruang pascapandemi, perusahaan meluncurkan Waterfall Resto pada Juli 2024 sebagai bagian dari pengembangan usaha terbaru.

Saat ini, kegiatan usaha PT. Godong Ijo Asri meliputi pengelolaan wisata edukasi berbasis lingkungan, penangkaran hewan, budidaya dan penjualan tanaman hias, layanan restoran tematik, area pemancingan, serta jasa pembuatan vertical garden. Melalui berbagai inovasi yang berkelanjutan, perusahaan berupaya memberikan nilai edukatif, rekreatif, dan konservatif kepada masyarakat dengan tetap menjunjung prinsip pelestarian lingkungan.

Visi PT Godong Ijo Asri yaitu: “Menjadi perusahaan tanaman hias yang memiliki peranan penting dalam memajukan bisnis tanaman hias serta meningkatkan kualitas lingkungan melalui penghijauan.”

Misi PT. Godong Ijo Asri menyediakan tanaman hias berkualitas, bervariasi dan terjangkau.Menjual tanaman hias dengan konsep yang berbeda; pemberian pengetahuan dan informasi mengenai tanaman hias; memberikan edukasi kepada generasi muda agar lebih peduli terhadap lingkungan; menjangkau konsumen dari luar Kota Depok.



Gambar 1. Logo Perusahaan

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 50 responden di PT. Godong Ijo Asri, diketahui bahwa karakteristik responden cukup beragam berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 26 orang (52%) pria dan 24 orang (48%) wanita, yang menunjukkan komposisi tenaga kerja yang relatif seimbang. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif, dengan usia 23 tahun sebagai kelompok terbesar sebanyak 9 orang (18%), diikuti usia 30 tahun sebanyak 5 orang (10%) dan usia 32 tahun sebanyak 4 orang (8%). Sementara itu, usia responden secara keseluruhan berkisar antara 17 hingga 60 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SLTA sebanyak 38 orang (76%), diikuti lulusan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang (12%), Diploma III (D3) sebanyak 4 orang (8%), dan lulusan SD sebanyak 2 orang (4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Godong Ijo Asri berasal dari tingkat pendidikan menengah yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan operasional perusahaan.

Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 16 orang (32%) dan 2 tahun sebanyak 11 orang (22%). Selain itu, terdapat pula karyawan yang telah bekerja hingga lebih dari 20 tahun, yang menunjukkan adanya kombinasi antara tenaga kerja baru dan tenaga kerja berpengalaman dalam perusahaan. Kondisi ini dapat memberikan keseimbangan antara semangat kerja generasi baru dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan senior.

Berdasarkan posisi kerja, responden berasal dari berbagai divisi dan jabatan yang ada di perusahaan. Posisi yang paling banyak ditempati adalah Assistant Trainer dan Fasilitator, masing-masing sebanyak 8 orang (16%). Posisi lainnya meliputi Kasir Parkir, Server Staf Resto, Security, Karyawan Pemancingan, Karyawan Resto, Barista, IT Digital Marketing, Staf Gudang Resto, Guide/Pemandu Wisata, Accounting Staff, serta beberapa posisi operasional lainnya. Keberagaman posisi kerja tersebut menunjukkan bahwa data penelitian telah mewakili

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

berbagai fungsi dan unit kerja di PT. Godong Ijo Asri, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi karyawan perusahaan

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r-hitung masing-masing item yang lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,279. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung di atas 0,279 sehingga dinyatakan valid. Hasil yang sama juga diperoleh pada variabel Lingkungan Kerja (X2), di mana seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Demikian pula pada variabel Kinerja Karyawan (Y), seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r-hitung yang diperoleh melebihi nilai r-tabel yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat validitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,918	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,956	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	0,6	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, Seluruh nilai berada di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Godong Ijo Asri.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76989329
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov		.076
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.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan, nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,076 dengan nilai *Asymp. Sig* 0,200 yang lebih besar (>) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki distribusi yang normal. Selain itu, uji normalitas menggunakan grafik histogram, terlihat bahwa distribusi residual terstandarisasi membentuk pola yang menyerupai kurva normal (bell-shaped). Sebaran data pada histogram tampak mengikuti garis kurva normal dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang signifikan ke arah kiri maupun kanan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data residual dalam model regresi telah terdistribusi secara normal.

Hasil juga diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot (P-P Plot), yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik yang tidak jauh menyimpang dari garis diagonal menandakan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinaritas

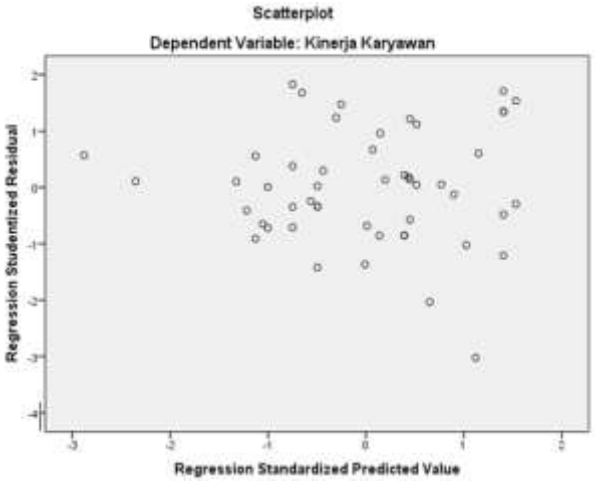
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.563	6.246		4.093	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.492	.056	.746	8.783	.000	.995	1.005
	Lingkungan Kerja	.266	.082	.276	3.252	.002	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 1,005 (< 10) serta nilai Tolerance sebesar 0,995 (> 0,10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplots di atas menunjukkan bahwa titik-titik tampak tersebar di berbagai tempat, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari sini, kita bisa menyimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi ini bisa digunakan untuk melakukan pengujian.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814[a]	.663	.648	2.828	1.970

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,970. Nilai tersebut berada di antara batas atas (dU) sebesar 1,628 dan nilai (4-dU) sebesar 2,372, yaitu 1,628 < 1,970 < 2,372. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi, sehingga asumsi autokorelasi dalam penelitian ini telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.563	6.246		4.093	.000
	Gaya Kepemimpinan	.492	.056	.746	8.783	.000
	Lingkungan Kerja	.266	.082	.276	3.252	.002

$$Kinerja\ Karyawan = 25{,}563 + 0{,}492X1 + 0{,}266X2 + e$$

Koefisien-koefisien pada persamaan regresi linear berganda di atas dapat dipahami seperti berikut:

1) a = 25,563

Mendapatkan nilai konstanta sebesar 25,563 jika nilai variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) adalah 0, maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan level atau angka sebesar 25,563.

2) b_1 = 0,492

Menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan arah yang positif yaitu 0,492, Ini berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan bertambah sebesar 0,492. Begitu juga sebaliknya, jika Gaya kepemimpinan menurun, kinerja Karyawan juga akan turun.

3) b_2 = 0,266

Menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah positif sebesar 0,266, ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja meningkat, maka kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,266, dan hal yang sama berlaku sebaliknya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814[a]	.663	.648	2.828

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

Gambar 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R2 yang mencapai 0,648, ini berarti bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 64,8%. Jadi, ada 35,2% (100% - 64,8%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.563	6.246		4.093	.000
	Gaya Kepemimpinan	.492	.056	.746	8.783	.000
	Lingkungan Kerja	.266	.082	.276	3.252	.002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,678 pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) dengan derajat kebebasan (df) = 47.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan, terlihat bahwa t-hitung lebih besar (>) daripada t-tabel (8,783 > 1,678) dan nilai signifikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,000 yang lebih kecil (<) dari 0,05 atau 5%. Jadi, kita bisa menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan, terlihat bahwa t-hitung lebih besar (>) dari t-tabel (3,252 > 1,678). Selain itu, nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,002, yang lebih kecil (<) dari 0,05 atau 5%. Jadi, kita bisa menyimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.077	2	369.038	46.137	.000[b]
	Residual	375.943	47	7.999		
	Total	1114.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Gambar 6. Hasil Uji F

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil dari uji f di atas menunjukkan bahwa angka f-hitung lebih besar (>) daripada f-tabel (46,137 > 3,20) dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil (<) dari 0,05 atau 5%. Jadi, bisa disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diskusi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Godong Ijo Asri. Pemimpin yang memberikan instruksi yang jelas, bersikap adil, dan menghargai kotribusi karyawan bisa meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017, hal. 170) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi orang-orang di bawahnya membuat semangat kerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan meningkat. Di samping itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Waworundeng et al., (2021, hal. 88–89) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. Godong Ijo Asri. Jika lingkungan kerja nyaman, aman, dan harmonis baik secara fisik maupun nonfisik, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih berkonsentrasi dan lebih produktif sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan teori Nitisemito (2015, hal. 109) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal di sekitar karyawan yang bisa memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini juga didukung oleh Mamesah et al., (2022, hal. 1735–1736) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja punya dampak besar pada kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Godong Ijo Asri, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen PT. Godong Ijo Asri untuk terus mengembangkan kualitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman guna mendukung produktivitas kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, serta memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan. Sementara itu, regulator diharapkan dapat mendukung penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang mendorong peningkatan kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, dan menggunakan metode yang lebih beragam agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Nugroho, A., Fauziah, S., Judijanto, L., & Sulaiman, S. (2024). Strategi Manajemen Kependidikan: Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Lingkungan Pendidikan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=eR4DEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP3&dq=(buku)+kinerja+karyawan&ots=rQYUtazwN7&sig=89GrsgANOORtEYwtLeWFVyqBriA
2. Pratama, S., Fadlan, A., & Lestari, M. (2024). Transformasi SDM melalui budaya Kaizen: Menciptakan lingkungan kerja yang efisien. Serasi Media Teknologi https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=X78yEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=(buku)+gaya+kepemimpinan,+lingkungan+kerja,+kinerja+karyawan&ots=1Ok6RkD5j5&sig=PrTOWNcEtwhKy7gdXMml0M4YFeI
3. Sahat Simbolon, S. E., CIMBA, D. A. S., SH, C., & MM, M. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmindo Utama Dharma Medan. CV. Bintang Semesta Media.
4. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=rvTKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=(buku)+kinerja+karyawan&ots=9h4FlQJIqX&sig=MeLBDvY-VqKGVyzAHGoHMMk5Qmo

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. Penebar Media Pustaka.
6. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=RikKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=(buku)+gaya+kepemimpinan,+lingkungan+kerja,+kinerja+karyawan&ots=bWtlkqINa6&sig=K94dM4hNc9mmIWhx9iZsjEIVUSU
7. Suarni Norawati, S. E., & Fahraini, M. S. (2022). Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Penerbit Adab.
8. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=XKBqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=(buku)+kinerja+karyawan&ots=NF6DK6254X&sig=AvrIRurxqlMefcLX2jkNyUyhSKg
9. Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit P4I.
10. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=FgVjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=(buku)+gaya+kepemimpinan,+lingkungan+kerja,+kinerja+karyawan&ots=5B1UyYXzS4&sig=HSbLweNeSPg-SxSdt6MCP8xvt2E
11. Efrem, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma). https://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/1335
12. Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11(2), 136-145. https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/1880
13. Setyawan, A., & Bagasworo, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 6(1), 31-37. https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/231
14. Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal ilmiah socio secretum, 9(2), 273-281. https://jurnal.universitasdarmaagung.ac.id/socio/article/view/413
15. Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 13(2), 193-212. https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/view/10798
16. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11393
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)