



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: 28043-28049

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

Dampak Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan PT. Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong

Desi Gunawan¹, Ali Rahman², Bukhari Muslim³

¹⁻³Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru

^{*}dyandradesy95@gmail.com, ²alirahmanjkt@gmail.com, ³bukharimuslim067@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya pada industri pembiayaan yang menghadapi tuntutan pencapaian target dan kualitas pelayanan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi dua faktor organisasi yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik sampling jenuh terhadap 40 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3,228 dan signifikansi 0,003. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 2,380 dan signifikansi 0,023. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 80,674 dan R^2 sebesar 81,3%. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya kepemimpinan komunikatif serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen, Multifinance.

1. Latar Belakang

Persaingan pada industri pembiayaan semakin menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian penting dari keberlangsungan kegiatan operasional [1]. PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, memenuhi target, menjaga kualitas pelayanan, serta menjalankan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin dinamis, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan menyediakan produk pembiayaan, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan proses bisnis secara konsisten. File penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipandang sebagai salah satu unsur penting agar proses yang berlangsung dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan karyawan sebagai aspek strategis yang perlu mendapatkan perhatian manajemen.

Kinerja karyawan pada dasarnya tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk melalui interaksi berbagai faktor organisasi. Dua faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pemimpin memiliki posisi strategis karena berhubungan langsung dengan proses pengarahan, pemberian motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian aktivitas bawahan [2]. Di sisi lain, lingkungan kerja menjadi kondisi yang menyertai karyawan selama menjalankan tugas, baik berupa kondisi fisik tempat kerja maupun hubungan sosial di dalam organisasi. Apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola secara tepat, pencapaian kinerja dapat mengalami hambatan. Permasalahan yang diidentifikasi pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong antara lain kurangnya kedekatan antara pemimpin dan pegawai, rendahnya kesadaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang kurang mendukung aktivitas kerja, serta adanya persepsi mengenai sikap pemimpin yang berat sebelah terhadap individu tertentu.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, keberadaan manusia merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi [3]. Sumber daya manusia bukan sekadar pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi pihak yang menggerakkan proses organisasi, menggunakan sumber daya lainnya, serta menentukan bagaimana strategi perusahaan diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Gea menjelaskan pentingnya sumber daya

manusia dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif karena kualitas manusia menjadi bagian dari kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing [4]. Bagi perusahaan pembiayaan, peran tersebut menjadi semakin penting karena aktivitas kerja membutuhkan koordinasi, ketepatan, komunikasi, pelayanan, dan pencapaian target secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor yang dapat membentuk kinerja karyawan menjadi kebutuhan manajerial, bukan hanya persoalan administratif.

Gaya kepemimpinan dalam file penelitian dijelaskan sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam proses memimpin orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan kemampuan memberikan pengaruh konstruktif dan membangun kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan [4]. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya menunjukkan bagaimana seorang pemimpin memberikan perintah, tetapi juga menggambarkan pola perilaku ketika memengaruhi bawahan. File penelitian menempatkan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan sebagai indikator yang digunakan untuk melihat gaya kepemimpinan. Dalam konteks cabang perusahaan, indikator tersebut relevan karena pemimpin berhadapan langsung dengan karyawan dan dituntut mampu memberikan arahan sekaligus membangun hubungan kerja yang efektif.

Permasalahan kepemimpinan pada objek penelitian menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan hubungan antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan yang kurang adaptif dapat menyebabkan komunikasi tidak berjalan secara optimal, sedangkan kurangnya kedekatan antara pemimpin dan pegawai dapat menghambat terciptanya hubungan kerja yang terbuka [6]. Sebaliknya, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, berkomunikasi secara efektif, dan mengambil keputusan secara tepat dapat membantu karyawan memahami pekerjaan serta tanggung jawabnya. File penelitian secara khusus menyebutkan bahwa salah satu permasalahan pada objek penelitian adalah kurangnya kedekatan antara pemimpin dan pegawai serta adanya sikap pemimpin yang dipersepsikan berat sebelah terhadap individu karyawan. Kondisi tersebut menjadi dasar empiris penting untuk menguji apakah gaya kepemimpinan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktu kerja dalam lingkungan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengganggu konsentrasi, kenyamanan, komunikasi, dan penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas. Sanaba, Andriyan, dan Munzir menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dianalisis dalam kaitannya dengan kinerja karyawan bersama kompensasi dan motivasi kerja [9]. Firjatullah, Wolor, dan Marsofiyati juga menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan [5]. Hasil penelitian terdahulu tersebut memberikan dasar bahwa lingkungan kerja layak diuji kembali pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup kondisi fisik dan kondisi sosial yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Aspek fisik antara lain berkaitan dengan pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, dan ruang kerja. File sumber menjelaskan bahwa pencahayaan berkaitan dengan kecukupan cahaya yang masuk ke ruang kerja, suhu udara berkaitan dengan kenyamanan temperatur, kebisingan berkaitan dengan suara di sekitar tempat kerja, penggunaan warna berkaitan dengan pemilihan warna ruang kerja, sedangkan ruang berkaitan dengan pengaturan posisi kerja dan fasilitas seperti meja serta kursi. Lingkungan kerja dengan demikian tidak dapat dipandang hanya sebagai fasilitas fisik, tetapi juga sebagai kondisi yang secara langsung menemani karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong menunjukkan adanya kebutuhan untuk melihat sejauh mana kondisi tersebut berhubungan dengan kinerja. File penelitian mengidentifikasi rendahnya kesadaran pemimpin dan pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta adanya kondisi lingkungan yang dinilai kurang mendukung aktivitas kerja perusahaan. Permasalahan tersebut penting karena lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi mengurangi kenyamanan dan menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam penelitian terdahulu, Atilah, Sutrisna, dan Barlian menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi variabel yang berhubungan dengan perilaku kerja karyawan [2]. Temuan tersebut memberikan indikasi bahwa kondisi kepemimpinan dan lingkungan organisasi merupakan aspek yang saling berkaitan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. File penelitian menjelaskan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga dipandang sebagai salah satu indikator penting dalam perencanaan sumber daya manusia karena dapat digunakan untuk melihat sejauh mana individu menghasilkan output yang diharapkan organisasi. Dalam proses manajemen kinerja, organisasi perlu menetapkan tujuan dan standar, melakukan pengukuran, serta memberikan umpan balik dan pembinaan agar karyawan

memahami tingkat pencapaian yang diharapkan. Oleh sebab itu, kinerja dalam penelitian ini ditempatkan sebagai variabel terikat yang mencerminkan hasil dari proses kerja karyawan.

Sejumlah penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya hasil yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, tetapi juga menunjukkan adanya perbedaan konteks penelitian. Putra dan Pasaribu, misalnya, meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tumbakmas Niagasakti menggunakan regresi linear berganda dan menemukan pengaruh positif serta signifikan dari kedua variabel tersebut. Penelitian lain yang dirangkum dalam file juga memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja pada beberapa objek menunjukkan hasil yang berbeda tingkat signifikansinya. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel perlu dilihat berdasarkan karakteristik organisasi, sektor usaha, dan kondisi lingkungan kerja masing-masing objek penelitian.

Secara konseptual, hubungan ketiga variabel dalam penelitian dapat dipahami melalui peran pemimpin dalam mengarahkan perilaku kerja dan peran lingkungan dalam menyediakan kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan. File sumber menyebutkan *Applied Theory* berupa teori kepemimpinan situasional atau *Path-Goal Theory* untuk menjelaskan gaya kepemimpinan, teori dua faktor Herzberg untuk menjelaskan lingkungan kerja sebagai bagian dari faktor pemeliharaan, dan teori kinerja untuk menjelaskan pencapaian hasil kerja karyawan. Kerangka tersebut memberikan dasar bahwa pemimpin perlu menyesuaikan komunikasi dan motivasi dengan kebutuhan karyawan, sementara lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi ketidakpuasan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara teoritis dapat dipandang sebagai dua kondisi organisasi yang berpotensi membentuk kinerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja telah banyak dilakukan, masih terdapat ruang penelitian yang perlu diperjelas. Sebagian penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perdagangan, instansi pemerintah, perusahaan manufaktur, maupun organisasi lainnya sehingga karakteristik pekerjaan dan pola hubungan organisasinya berbeda dengan perusahaan *multifinance*. File penelitian sendiri menunjukkan adanya *research gap* berdasarkan perbedaan objek penelitian, termasuk penelitian yang dilakukan pada sektor perdagangan dan sektor publik, sedangkan penelitian ini berfokus pada sektor swasta, yaitu PT Cakrawala Citramega Multifinance. Selain itu, hasil penelitian terdahulu tidak selalu menunjukkan kekuatan pengaruh yang sama, sehingga pengujian pada objek yang spesifik diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih sesuai dengan kondisi perusahaan.

Alasan penelitian ini dilakukan semakin kuat karena terdapat permasalahan nyata pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong yang berkaitan langsung dengan kedua variabel independen. Kurangnya kedekatan antara pimpinan dan pegawai, persoalan komunikasi dan sikap kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja merupakan kondisi yang perlu diuji secara empiris, bukan hanya diasumsikan sebagai penyebab kinerja. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian melalui teknik sampling jenuh dengan jumlah 40 responden, sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi variabel pada objek penelitian. Dengan demikian, penelitian tidak hanya mengulang hubungan teoritis yang telah ada, tetapi menguji penerapannya dalam konteks perusahaan pembiayaan pada tingkat cabang.

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan penelitian terletak pada pengujian secara terpadu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong, dengan memanfaatkan seluruh populasi karyawan sebagai responden. Penelitian diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan apakah gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan tersebut sekaligus menjadi dasar tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara individual serta mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menentukan pola kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian bertujuan mengukur pengaruh dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Data penelitian diperoleh secara langsung

dari responden melalui instrumen kuesioner. Pemilihan pendekatan kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara terukur.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data pada penelitian sumber, jumlah populasi sekaligus responden adalah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 40 responden. Penggunaan sampling jenuh membuat seluruh karyawan yang termasuk dalam batasan penelitian memperoleh kesempatan menjadi responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten. Uji validitas dan reliabilitas merupakan bagian penting dalam penelitian survei karena kualitas instrumen menentukan kualitas data yang dianalisis [12].

Tahap analisis data dilakukan secara bertahap. Data yang telah terkumpul terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui kemungkinan adanya korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel bebas, sedangkan heteroskedastisitas digunakan untuk melihat kesamaan varians residual. Penggunaan uji tersebut mendukung kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian [11]. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan [3], [18].

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 persen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X_1 sebagai gaya kepemimpinan, X_2 sebagai lingkungan kerja, a sebagai konstanta, b sebagai koefisien regresi, dan e sebagai error [18].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong, yaitu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pembiayaan pengadaan barang dan/atau jasa. Perusahaan mulai beroperasi pada tahun 2003 di Jakarta dan dalam aktivitas pembiayaannya mengikuti ketentuan Otoritas Jasa Keuangan serta tercatat sebagai anggota Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia. Struktur organisasi pada objek penelitian mencakup beberapa tingkatan, mulai dari direktur, regional manager, manager, supervisor, hingga staff.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan 40 karyawan. Berdasarkan umur, sebanyak 18 responden atau 45% berusia kurang dari 25 tahun, sedangkan 22 responden atau 55% berusia lebih dari 25 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, 25 responden atau sekitar 63% adalah laki-laki dan 15 responden atau sekitar 38% adalah perempuan. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari kelompok karyawan dengan karakteristik demografis yang beragam.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan struktur hasil penelitian dalam file sumber, ketiga variabel tersebut telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam analisis regresi. Tahapan pengujian instrumen tersebut diperlukan agar data yang diperoleh dari kuesioner dapat digunakan sebagai dasar pengujian hubungan antarvariabel.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Pada pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,900 dan lingkungan kerja sebesar 0,974. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Scatterplot juga menunjukkan penyebaran titik di atas dan di bawah angka nol tanpa pola tertentu.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,523, sedangkan lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,345 dengan konstanta sebesar 6,104. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi dapat dituliskan secara substantif sebagai $Y = 6,104 +$

$0,523X_1 + 0,345X_2 + e$. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,523	3,228	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,345	2,380	0,023	Signifikan
Konstanta	6,104	—	—	—
Uji F	—	80,674	0,001	Signifikan
R ²	—	—	—	81,3%

Sumber : data diolah

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,228 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,687, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, berkomunikasi, dan membangun hubungan dengan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai t hitung sebesar 2,380 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,687 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang semakin mendukung berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut juga konsisten dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menemukan adanya keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 80,674 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,25, sedangkan probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap variasi kinerja karyawan pada objek penelitian.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 81,3%, sedangkan 18,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai kemampuan penjelasan yang relatif besar terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian. Meskipun demikian, hasil tersebut tidak berarti bahwa kinerja karyawan hanya ditentukan oleh kedua variabel tersebut karena masih terdapat faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

3.2 Diskusi

Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki peranan penting dalam mengarahkan aktivitas kerja karyawan. Koefisien sebesar 0,523 merupakan koefisien yang lebih besar dibandingkan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,345 dalam model penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam konteks PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong, kualitas kepemimpinan mempunyai hubungan yang relatif lebih kuat dengan kinerja dibandingkan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas, membangun komunikasi, dan memberikan perhatian kepada karyawan dapat membantu karyawan memahami target dan tanggung jawabnya.

Temuan mengenai gaya kepemimpinan sejalan dengan penelitian terdahulu yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor penting dalam perilaku dan hasil kerja karyawan. Atilah, Sutrisna, dan Barlian menemukan hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja [2]. Penelitian lain yang dirangkum dalam file sumber juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada beberapa objek organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa kenyamanan dan kondisi tempat kerja mempunyai arti penting bagi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu karyawan berkonsentrasi, berinteraksi, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pada objek penelitian, lingkungan kerja perlu dipahami secara luas, bukan hanya sebagai kondisi fasilitas fisik, tetapi juga hubungan antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antarpegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian Firjatullah et al. yang menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan [5].

Hasil pengaruh simultan memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak sebaiknya diperlakukan sebagai dua aspek yang terpisah dalam kebijakan manajemen. Pemimpin yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi, keteladanan, pemberian apresiasi, dan penyelesaian konflik. Sebaliknya, lingkungan yang baik dapat membantu pemimpin menerapkan arahan secara lebih efektif. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja membutuhkan kombinasi antara faktor perilaku kepemimpinan dan kondisi organisasi.

Nilai R^2 sebesar 81,3% merupakan temuan yang penting karena menunjukkan besarnya proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh dua variabel dalam model. Namun, angka tersebut perlu dipahami secara proporsional. Sebesar 18,7% variasi kinerja masih berada di luar model penelitian, sehingga faktor seperti motivasi, kompensasi, beban kerja, stres kerja, pengembangan karier, dan keterlibatan kerja masih berpotensi memberikan penjelasan tambahan. Keterbatasan penelitian dalam sumber juga menyebutkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

Secara praktis, hasil penelitian mengarah pada kebutuhan perusahaan untuk memperkuat pola kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberikan motivasi, sekaligus memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan. Pada saat yang sama, perusahaan perlu memperhatikan fasilitas, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kenyamanan tempat kerja. Rekomendasi tersebut sesuai dengan implikasi yang disampaikan dalam penelitian sumber, yaitu penerapan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan penciptaan lingkungan kerja yang aman serta kondusif.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Cibinong. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 3,228 dan signifikansi 0,003, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 2,380 dan signifikansi 0,023. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 80,674 dan R^2 sebesar 81,3%, sementara 18,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat diarahkan melalui kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberikan motivasi serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan memasukkan variabel seperti motivasi, kompensasi, stres kerja, pengembangan karier, dan keterlibatan kerja serta menggunakan objek perusahaan yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

Referensi

- [1] A. A. Gea, "Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif," *Humaniora: Journal of Indonesia Culture and Society*, vol. 5, no. 1, pp. 52–61, 2014, doi: 10.21512/humaniora.v5i1.2980.
- [2] A. M. Atillah, A. Sutrisna, and B. Barlian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan," *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp. 67–83, 2023, doi: 10.55606/cemerlang.v3i4.1864.
- [3] N. Astriawati, "Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda untuk Menentukan Pengaruh Pelayanan Pendidikan terhadap Efektifitas Belajar Taruna di Akademi Maritim Yogyakarta," *Jurnal Ilmu-Ilmu Kemaritiman, Manajemen dan Transportasi*, vol. 14, no. 23, pp. 22–37, 2016.
- [4] A. M. Jatira, M. Auliahma, and A. N. Lelo, "Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Operasional Bank Konvensional," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, vol. 3, no. 4, pp. 55–65, 2025, doi: 10.54066/jmbe-itb.v3i4.3576.
- [5] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and M. Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- [6] M. Sahabuddin and Syahrani, "Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan," *Educational Journal: General and Specific Research*, vol. 2, pp. 102–112, 2022.
- [7] L. F. Situmeang, "Strategi Peningkatan Produktivitas untuk Meningkatkan Laba pada Perusahaan Manufaktur," *Ecotal*, vol. 7, no. 1, pp. 137–148, 2025.
- [8] M. Mushofa, D. Hermina, and N. Huda, "Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Syntax Admiration*, vol. 5, no. 12, pp. 5937–5948, 2024, doi: 10.46799/jsa.v5i12.1992.
- [9] H. F. Sanaba, Y. Andriyan, and M. Munzir, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja," *Financial and Accounting Indonesian Research*, vol. 2, no. 2, pp. 83–96, 2022, doi: 10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852.
- [10] N. Suriani, Risnita, and M. S. Jailani, "The Concepts of Population and Sampling as well as Participant Selection in the Context of Educational Scientific Research," *Jurnal Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 24–36, 2023.
- [11] J. Paul K. P., E. Suratno, M. Kadar, R. Naibaho, S. Kumara Hati, and V. Aryati, "Penerapan Uji Multikolinieritas dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (Jumanage)*, vol. 1, no. 2, pp. 94–102, 2022.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13729>

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

- [12] E. Rosita, W. Hidayat, and W. Yuliani, "Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial," *FOKUS: Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan*, vol. 4, no. 4, p. 279, 2021, doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- [13] F. Nurrisa and D. Hermina, "Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data," *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran (JTTP)*, vol. 2, no. 3, pp. 793–800, 2025.
- [14] U. P. Ramadani, R. Muthmainnah, N. Ulhilma, A. Wazabirah, R. Hidayatullah, and H. Harmonedi, "Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas," *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, vol. 3, no. 2, pp. 574–585, 2025, doi: 10.61104/jq.v3i2.1021.
- [15] Y. A. P. Pratama, "Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor," *Journal of Tax and Business*, vol. 2, no. 1, pp. 59–65, 2021, doi: 10.55336/jpb.v2i1.27.
- [16] W. S., D. Abbas, S. H., I., and A. R., "Pengaruh Leverage, Umur Perusahaan, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Institusional terhadap Perataan Laba," *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 29–41, 2023.
- [17] I. R. Prasitya, "Pengaruh Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen Erigo Store melalui Media Instagram," *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, vol. 2, no. 4, pp. 150–156, 2023, doi: 10.56444/transformasi.v2i4.1154.
- [18] M. A. Yusuf, H. Herman, T. Abraham, and H. Rukmana, "Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya," *Journal on Education*, vol. 6, no. 2, pp. 13331–13344, 2024.