



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6129-6136

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT WSSL Surabaya

Briegel I.J.Pesiwarissa¹, Agung Dwi Nugroho², Asmirin Noor³, Muslikun⁴

STIE Mahardhika Surabaya

briegel.yusuf@gmail.com, agung.dwinugroho@stiemahardhika.ac.id, asmirin.noor@stiemahardhika.ac.id,

muslikhun@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wana Sawit Subur Lestari Surabaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, serta analisis data dilakukan melalui uji regresi linier berganda, serta pengujian menggunakan SPSS 21. uji t (parsial), dan uji F (simultan). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden karyawan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan, sedangkan lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya variabel lingkungan kerja ($t = 8,071$; Sig. = 0,000) dan disiplin kerja ($t = 3,791$; Sig. = 0,000) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan ($t = -0,942$; Sig. = 0,351) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Selain itu, Hasil uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 45,366 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,739 menunjukkan bahwa 73,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penegakan disiplin kerja. Di sisi lain, meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap perlu dievaluasi dan disesuaikan agar mendukung sinergi dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perubahan jaman yang semakin maju serta persaingan bisnis yang semakin kompetitif, akan selalu menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk terus mengimprove kualitas serta kuantitas karyawannya, sehingga mampu mencapai produktivitas yang optimal. Dalam jurnalnya (Rahayu, Mansyur, & Ismail, 2024) mengatakan bahwa salah satu aspek kunci dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah kinerja para karyawannya. Selain itu, menurut (Andara, Ginting, & Hasibuan, 2024) Kinerja yang optimal tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, kepuasan mitra kerja, serta daya saing perusahaan di pasar global.

PT WSSL Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri, berhadapan dengan berbagai hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dunia industri yang semakin kompleks, tidak cukup hanya mengandalkan teknologi dan sistem manajerial yang baik, tetapi juga harus memperhatikan berbagai macam faktor yang tentunya akan berdampak kepada kinerja karyawan secara langsung. Beberapa faktor utama perhatian dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

Ketiga faktor ini memiliki pengaruh yang penting dalam membentuk etos kerja karyawan serta menentukan sejauh mana mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, dalam jurnalnya (Nursiti, 2023) berpendapat memahami pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja

karyawan sangat penting agar perusahaan dapat merancang strategi yang tepat dalam mengatur dan memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Hariyanti, Manafe, & Wulansari, 2023). (Ma'ruf & Kusumaningtyas, 2024) Faktor internal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja tersebut (Rahma & Nugroho, 2025). Di PT. Wana Sawit Subur Lestari Surabaya, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin, motivasi menurun, dan kepemimpinan yang belum optimal, sehingga memengaruhi produktivitas (Putranto & Subagyo, 2025). Hal ini mendorong perlunya penelitian untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, PT. Wana Sawit Subur Lestari Surabaya menghadapi beberapa permasalahan utama terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Di antaranya, dalam jurnalnya (Rahmayanti, Manafe, & Nugroho, 2025) menyebutkan gaya kepemimpinan yang belum efektif dalam memberikan motivasi dan membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, lingkungan kerja yang belum optimal dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, tingkat disiplin kerja yang masih rendah, yang terlihat dari ketidaktepatan waktu, ketidakpatuhan terhadap SOP, serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja (Nurhayanti, Nugroho, & Kusmayati, 2025). Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Wana Sawit Subur Lestari Surabaya (Abidin, Hayati, & Hanifah, 2023).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan profesional (SAFAAT, 2025). Selain itu, dalam jurnalnya (Suwangsih, Kusmayati, Wihara, & Sitepu, 2025) penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerja mereka (Pesiwarissa & Manafe, 2024).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Dalam bukunya (Sugiyono, 2017) menjelaskan, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data numerik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis statistik. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yakni pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT WSSL Surabaya. Dalam penelitian ini, metode survei digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih. Survei dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari banyak responden secara efisien dalam waktu yang relatif singkat, serta dapat menghasilkan data yang dapat dianalisis secara statistik untuk memperoleh temuan yang objektif dan terukur.

Dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang dipilih secara acak untuk mewakili keseluruhan populasi, menurut (Amin, 2023). Berdasarkan penelitian ini populasi PT. Wana Sawit Subur Lestari Surabaya berjumlah 108 orang, maka penulis menggunakan rumus slovin. Rumus slovin sendiri merupakan metode yang umum digunakan dalam penelitian. untuk menentukan ukuran sampel ketika populasi yang diteliti cukup besar dan tidak diketahui variansnya dengan jelas. Dengan menggunakan rumus slovin, peneliti dapat menentukan ukuran sampel yang sesuai untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan populasi secara akurat, sekaligus menjaga validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana N mewakili Ukuran populasi, n adalah ukuran sampel dan e merupakan tingkat kesalahan atau margin of eror. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan rumus dan keterangan populasi, maka total sampel yang diambil adalah sebanyak 52 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *probability sampling*

adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut (Sugiyono, 2017) Pengertian simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Teknik simple random *sampling* dipilih karena memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih sebagai responden, sehingga hasil penelitian dapat memiliki representasi yang lebih baik terhadap populasi secara keseluruhan. Dengan kriteria pemilihan sampel adalah karyawan yang sudah berstatus pegawai tetap dan bukan pegawai kontrak atau *outsourcing*.

3. Hasil dan Diskusi

a. Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validasi Semua Variabel

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,806	0,273	Valid
	X1.2	0,836	0,273	Valid
	X1.3	0,846	0,273	Valid
	X1.4	0,845	0,273	Valid
	X1.5	0,841	0,273	Valid
	X1.6	0,723	0,273	Valid
	X1.7	0,887	0,273	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,605	0,273	Valid
	X2.2	0,674	0,273	Valid
	X2.3	0,707	0,273	Valid
	X2.4	0,656	0,273	Valid
	X2.5	0,655	0,273	Valid
	X2.6	0,547	0,273	Valid
	X2.7	0,674	0,273	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,779	0,273	Valid
	X3.2	0,697	0,273	Valid
	X3.3	0,682	0,273	Valid
	X3.4	0,718	0,273	Valid
	X3.5	0,650	0,273	Valid
	X3.6	0,830	0,273	Valid
	X3.7	0,702	0,273	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,625	0,273	Valid
	Y.2	0,558	0,273	Valid
	Y.3	0,642	0,273	Valid
	Y.4	0,539	0,273	Valid
	Y.5	0,575	0,273	Valid
	Y.6	0,616	0,273	Valid
	Y.7	0,607	0,273	Valid

Berdasarkan hasil uji validasi yang ditunjukkan pada Tabel 3.1, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *r hitung* masing-masing item yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r tabel*

(0,273). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur konstruk atau variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Pada variabel gaya kepemimpinan, seluruh tujuh item menunjukkan nilai *r hitung* yang tinggi, mulai dari 0,723 hingga 0,887. Hal ini menandakan bahwa pernyataan yang disusun benar-benar mampu menggambarkan aspek-aspek kepemimpinan yang diharapkan dalam penelitian ini. Demikian pula pada variabel lingkungan kerja, ketujuh item yang digunakan menunjukkan validitas yang baik, dengan nilai *r hitung* berkisar antara 0,547 hingga 0,707. Kondisi ini memperlihatkan bahwa indikator yang diukur relevan untuk menilai kondisi lingkungan kerja di perusahaan.

Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja, ketujuh item juga dinyatakan valid dengan rentang nilai *r hitung* antara 0,650 hingga 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat mewakili aspek kedisiplinan karyawan secara komprehensif. Demikian pula pada variabel kinerja karyawan, seluruh tujuh item valid dengan nilai *r hitung* antara 0,539 hingga 0,642, sehingga instrumen ini dapat dijadikan alat ukur yang andal untuk menilai kinerja.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini memberikan jaminan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian layak dipakai untuk mengumpulkan data, karena seluruh butir pertanyaan telah terbukti mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Dengan demikian, data yang diperoleh nantinya dapat dipercaya dan dapat mendukung analisis penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,923	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,901	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,926	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3.2, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Reliabilitas yang baik menandakan bahwa jawaban responden pada item pertanyaan memiliki stabilitas dan keajegan, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya serta layak dijadikan dasar untuk analisis lebih lanjut.

Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923. Angka ini termasuk dalam kategori sangat reliabel, karena berada di atas 0,90. Artinya, item-item pertanyaan dalam variabel ini benar-benar mampu menggambarkan konsep kepemimpinan yang diukur. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901, yang juga berada pada kategori sangat reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang disusun konsisten dalam menilai kondisi lingkungan kerja karyawan.

Adapun variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai tertinggi, yaitu 0,926. Nilai ini menegaskan bahwa indikator yang digunakan sangat dapat diandalkan untuk merepresentasikan kedisiplinan karyawan. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897, yang masuk kategori reliabel tinggi (0,80–0,90). Meski sedikit di bawah angka 0,90, nilai ini tetap menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan stabil dan layak untuk mengukur kinerja secara akurat.

Secara umum, menurut pedoman reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,90$ dikategorikan sangat reliabel, nilai antara 0,80–0,89 dianggap tinggi, nilai 0,70–0,79 cukup baik, dan nilai 0,60–0,69 cukup **reliabel**. Berdasarkan kategori ini, maka seluruh variabel pada penelitian ini telah memenuhi bahkan melampaui standar minimal reliabilitas, sehingga kuesioner dapat diandalkan dalam proses pengumpulan data dan mendukung pengujian hipotesis secara valid.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,374	2,012		,683	,498
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	-,096	,102	-,102	-,942	,351
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	,668	,083	,671	8,071	,000
	DISIPLIN KERJA (X2)	,368	,097	,407	3,791	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 1,374 - 0,096X1 + 0,668X2 + 0,368X3$$

- X1: Gaya Kepemimpinan (berpengaruh tidak signifikan, Sig. -0,096)
- X2: Lingkungan Kerja (signifikan, Sig. 0,668)
- X3: Disiplin Kerja (signifikan, Sig. 0,368)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 3.3, dapat dilihat bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 1,374 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 1,374. Hal ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain di luar variabel penelitian yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,096 dengan nilai signifikansi 0,351 (> 0,05). Hal ini berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sehingga tidak mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,668 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja (X3) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,368 serta nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas, maka semakin meningkat pula kinerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil uji regresi linear berganda ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dalam konteks penelitian ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan kedisiplinan karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas.

d. Uji F (Simultan)

**Tabel 3.4 Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	382,756	3	127,585	45,366	.000 ^b
Residual	134,994	48	2,812		
Total	517,750	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X3)

Nilai F hitung = 45,366 dan Sig. 0,000 < 0,05, yang berarti variabel X₁, X₂, dan X₃ secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3.4, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 45,366 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Artinya, variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ketika diuji secara bersama-sama dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan baik. Hal ini terlihat dari nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 382,756 yang jauh lebih besar dibandingkan *Residual* sebesar 134,994, menunjukkan kontribusi variabel bebas dalam memprediksi kinerja karyawan cukup dominan.

Selain itu, nilai *Mean Square Regression* sebesar 127,585 dibandingkan dengan *Mean Square Residual* sebesar 2,812 memperkuat bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa kombinasi ketiga faktor ini, khususnya lingkungan kerja dan disiplin kerja, menjadi elemen penting dalam membentuk ekosistem kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara praktis, hasil ini memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memperhatikan sinergi antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Walaupun kepemimpinan secara parsial belum berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap penting sebagai penggerak dan pengarah yang jika dipadukan dengan lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin yang tinggi, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

e. Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 3.5 Uji R
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	,739	,723	1,67701

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X3)

Nilai $R^2 = 0,739$, artinya 73,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 3.5, diperoleh nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,860. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Karena nilai R mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat keeratan hubungan yang tinggi.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,739 mengindikasikan bahwa 73,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Artinya, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan hampir tiga perempat dari total variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,723 memberikan informasi yang lebih akurat karena sudah memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan. Hal ini berarti bahwa 72,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara konsisten oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dengan nilai standard error of the estimate sebesar 1,67701, dapat dikatakan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil, sehingga hasil estimasi dari regresi cukup baik.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat dan dapat diandalkan. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menaruh perhatian pada ketiga aspek ini untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan Berpengaruh Tetapi Tidak Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji T yang disajikan pada output, diperoleh informasi koefisien untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah -0,096. Dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Ketidakefektifan gaya kepemimpinan ini dapat menghambat proses komunikasi, motivasi, dan kolaborasi, sehingga tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dan adaptif terhadap kondisi dan budaya kerja di perusahaan. Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil Uji F, kita dapat melihat bahwa Nilai F sebesar 45,366 dengan Sig. sebesar 0,000, yang mana Sig. < 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkelanjutan menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja demi mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Disiplin kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X2), diperoleh hasil sebagai berikut Koefisien untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,668 dengan nilai t sebesar 8,071 dan Sig. sebesar 0,000. Karena Sig. < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin melalui sistem pembinaan, reward and punishment, serta pembudayaan nilai-nilai organisasi perlu menjadi prioritas dalam strategi manajemen SDM perusahaan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan tidak signifikan secara parsial, namun dalam konteks kolaboratif dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, gaya kepemimpinan tetap berkontribusi dalam membentuk sistem kerja yang mendukung. Interaksi sinergis antara ketiganya mampu menciptakan ekosistem kerja yang produktif, harmonis,

dan terarah. Implikasi penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan sebaiknya memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja dan kedisiplinan, sekaligus melakukan pembenahan gaya kepemimpinan agar lebih sesuai dengan konteks organisasi. Dari sisi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada industri perkebunan dan pengolahan hasilnya.

Referensi

1. Abidin, Z., Hayati, C., & Hanifah. (2023). PERANANAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP PENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN DI DESA LERPAK. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 226-232.
2. Amin, N. F. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL KAJIAN ISLAM KONTENPORER*, 15-31.
3. Andara, N., Ginting, G. M., & Hasibuan, A. (2024). Strategi Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Efisiensi Produksi Di Perusahaan Industri. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 1-10.
4. Hariyanti, S. A., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA ANUGERAH YALAPERSADA. *Edunomika –Vol. 7, No. 2*, 1-15.
5. Ma'ruf, M. F., & Kusumaningtyas, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Univenus. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 263-269.
6. Nurhayanti, S., Nugroho, A. D., & Kusmayati, N. K. (2025). Dampak Motivasi Kerja dan Keselamatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. OmetracoAryaSamanta. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)* (<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.719>), 1610-1617.
7. Nursiti, Y. A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 29-44.
8. Pesiwarissa, B. I., & Manafe, L. A. (2024). Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dalam Membangun Efektivitas Kerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 543-555.
9. Putranto, J. H., & Subagyo, T. (2025). Mengungkap Peran Efikasi Diri, Kolaborasi dan Knowledge Sharing dalam Kinerja Profesional Barista. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4768-4772.
10. Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 12.
11. Rahma, N. A., & Nugroho, A. D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Implora Sukses Abadi. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis* (<https://journalcenter.org/index.php/jupsim/article/view/4553/3529>), 191-201.
12. Rahmayanti, R. S., Manafe, L. A., & Nugroho, A. D. (2025). Enhancing Employee Performance Through Leadership Styles and Supportive Work Environment. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)* ([LINK : http://ppppublishing.com/index.php/ijessm](http://ppppublishing.com/index.php/ijessm)), 1121-1134.
13. SAFAAT. (2025). KINERJA TEKNISI YANG OPTIMAL: MENGUKUR DAMPAK PRODUKTIVITAS, KEDISIPLINAN, DAN KECEPATAN. *jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/434/423*, 151-169.
14. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
15. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
16. Suwangsih, I., Kusmayati, N. K., Wihara, D. S., & Sitepu, R. (2025). Pelatihan Peningkatan SDM Anggota Koperasi Menuju Koperasi Mandiri Yang Berdaya Saing Tinggi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (Dimastara)*, 72-81.