



Original Article

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Safety Corner Indonesia

Moh. Heru Budi santoso^{1✉}, Andika Permana Putra²

^{1,2,3}Universitas Islam Lamongan, Indonesia,

Korespondensi Author: herubudi@unisla.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Safety Corner Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 136 karyawan, dengan sampel sebanyak 102 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik random sampling. Instrumen penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan mengadopsi indikator dari Rivai (2009), lingkungan kerja dari Busro (2017), dan kinerja karyawan dari Handoko (2003). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Safety Corner Indonesia.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain berperan dalam pengelolaan keterampilan dan keahlian, MSDM juga bertanggung jawab membangun perilaku kerja yang kondusif agar karyawan mampu mencapai kinerja optimal. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis guna mempertahankan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses pemberian arahan,

pengambilan keputusan, serta kemampuan pemimpin dalam menghadapi permasalahan organisasi sehingga mampu mendorong karyawan bekerja secara efektif dan produktif. Gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku organisasi yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan pemimpin dalam mengelola bawahannya. Keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh sifat pribadi, tetapi juga oleh kemampuan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengarahkan karyawan mencapai tujuan organisasi serta membentuk lingkungan kerja yang positif.

Menurut Northouse (2018), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan, baik transformasional, transaksional, maupun demokratis, memiliki peran penting dalam membentuk suasana kerja dan menentukan efektivitas kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi cenderung meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Iqbal et al., 2015). Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang mengelilingi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik berpotensi menurunkan motivasi dan menimbulkan stres kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Afshan & Kashif, 2022).

Hasil telaah literatur menunjukkan adanya beberapa celah penelitian. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan variabel lingkungan kerja (Iqbal et al., 2015). Kedua, penelitian yang membahas lingkungan kerja sering kali tidak mengintegrasikan aspek kepemimpinan, padahal kedua variabel tersebut berpotensi saling melengkapi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Ketiga, masih terbatas penelitian yang menguji pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam satu model yang komprehensif, khususnya pada konteks organisasi tertentu. Selain itu, sebagian penelitian hanya menggunakan pendekatan parsial dan menitikberatkan pada hubungan langsung antar variabel tanpa mempertimbangkan keterkaitan yang lebih luas (Andriani et al., 2018).

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam satu model penelitian untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran sinergis kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja (Iqbal et al., 2015; Raziq & Maulabakhsh, 2015). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Safety Corner Indonesia.

Kerangka Hipotesis

Kerangka hipotesis penelitian ini disusun berdasarkan kajian teoritis dan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan

kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan karena pemimpin berperan dalam memberikan arahan, motivasi, serta teladan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal, Anwar, dan Haider (2015) serta Northouse (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Raziq dan Maulabakhsh (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sehat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diyakini memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif diperkirakan memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan jika kedua variabel tersebut diuji secara terpisah. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik akan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

3. H3: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan dalam mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mencapai target organisasi. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2018) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik, akan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif diperkirakan memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data yang bersifat kuantitatif serta analisis data menggunakan prosedur

statistik. Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Safety Corner Indonesia yang berjumlah 136 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 102 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah incidental sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, di mana responden yang ditemui dan memenuhi kriteria dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan mengadopsi indikator dari Rivai (2009), variabel lingkungan kerja mengadopsi indikator dari Busro (2017), dan variabel kinerja karyawan mengadopsi indikator dari Handoko (2003). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis dan Uji Instrumen Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menetapkan dasar pengambilan keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian ini didasarkan pada data yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Pada penelitian ini, nilai r tabel sebesar 0,215 dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$ dan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%). Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sedangkan instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel. Hasil uji validitas masing-masing indikator disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. hasil uji validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,775	0,215	Valid
		X1.2	0,768	0,215	Valid
		X1.3	0,758	0,215	Valid
		X1.4	0,685	0,215	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X2)	X3.1	0,348	0,215	Valid
		X3.2	0,381	0,215	Valid
		X3.3	0,557	0,215	Valid
		X3.4	0,296	0,215	Valid
		X3.5	0,616	0,215	Valid
		X3.6	0,607	0,215	Valid
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,520	0,215	Valid
		Y.2	0,702	0,215	Valid
		Y.3	0,680	0,215	Valid

Y.4	0,551	0,215	Valid
Y.5	0,636	0,215	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil output menunjukkan bahwa semua indikator atau item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,215) yang berarti menyatakan semua indikator dari masing-masing variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat keandalan atau konsistensi internal dari suatu instrumen pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sama secara konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach Alpha. Kriteria uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen penelitian tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Standart Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.797	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.659	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.736	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,797; variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,659 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,736. Jadi nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai minimal Cronbach's Alpha 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini adalah reliabel. Maka hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel mampu memperoleh data yang konsisten, sehingga apabila pernyataan diajukan kembali akan mendapatkan jawaban yang konsisten dengan jawaban sebelumnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh terhadap variabel dependen apabila koefisien variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta bagaimana arah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.479	1.625		6.449.000	
1	gaya kepemimpinan	.457	.061	.585	7.456.000	
	lingkungan kerja	.138	.061	.177	2.253.026	

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu: $10.479 + 0,457 X_1 + 0,138 X_2 + e$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan diatas :

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian (Gaya Kepemimpinan, dan lingkungan kerja) yang mempengaruhi = 0, maka hasil yang diperoleh dari kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 10.479.

b. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X_1)

$\beta_1 = 0,457$ artinya variabel kompetensi bernilai positif yaitu sebesar 0,087. Angka ini mengandung arti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu unit maka nilai variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,457.

c. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X_2)

$B_2 = 0,138$ artinya variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,182. Angka ini mengandung arti bahwa variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu unit maka nilai variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,138.

d. Variabel Dominan

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu gaya kepemimpinan (X_1), hal ini dapat dibuktikan melalui hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda dengan nilai $\beta_1 = 0,457$.

4. Uji Parsial (t)

Uji t parsial bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas (sig.) < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai probabilitas (sig.) > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh uraian sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji statistik t menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,456 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mana nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05.

Dengan derajat kebebasan (df) = 99 dan nilai t tabel sebesar 1,984, diperoleh bahwa t hitung (7,456) > t tabel (1,984) dan probabilitas < 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji statistik t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,253 dengan nilai signifikansi 0,026, yang mana nilai ini lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan derajat kebebasan (df) = 99 dan nilai t tabel sebesar 1,984, diperoleh bahwa t hitung (2,253) > t tabel (1,984) dan probabilitas < 0,05 (0,026 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji Simultan (F) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	76.035	2	38.017	33.344	.000 ^b
1	Residual	112.877	99	1.140		
	Total	188.912	101			

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari hasil uji yang ditunjukkan pada tabel diatas diperoleh fhitung = 33,344 sedangkan f tabel sebesar 3.088 dimana f tabel diambil dari rumus $df = (n-k-1)$ yaitu $df = (102-2-1) = 99$, sehingga f tabel 3.088 nilai signifikansi = 0,000, maka probabilitas < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa f hitung > f tabel, Ho ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai CV Corner Safety Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai CV Corner Safety Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, mulai dari keterampilan teknis, pengetahuan bidang pekerjaan, hingga sikap profesional dalam menjalankan tanggung

jawab. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Hasil kuesioner mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan, menandakan tingginya nilai integritas dalam melaksanakan tugas. Namun, terdapat indikasi bahwa pegawai belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaannya, sehingga diperlukan peningkatan pemahaman teknis untuk mengoptimalkan kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Krisnawida et al. (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV Corner Safety Indonesia

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja memberikan dampak tertentu, pengaruhnya belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara nyata sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Dari kuesioner, mayoritas pegawai menyatakan tidak ada bau menyengat di tempat kerja, namun aspek visual dan penataan ruang dinilai belum sepenuhnya optimal. Hasil ini berbeda dengan penelitian Usman et al. (2023) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh kondisi fisik lingkungan kerja di CV Corner Safety Indonesia yang sudah cukup mendukung, namun belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang nyaman secara psikologis bagi sebagian pegawai. Faktor budaya organisasi dan karakteristik responden juga dapat memengaruhi persepsi terhadap pengaruh lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kitta et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai CV Corner Safety Indonesia

Analisis simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kedua variabel secara simultan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi informasi secara optimal dalam mendukung tugasnya. Ditambah dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Usman et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV Corner Safety Indonesia,” dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kualitas tinggi, baik dari segi kompetensi, keterampilan, maupun pengetahuan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga peningkatan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak

menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung pelaksanaan tugas, faktor ini tidak terbukti memberikan kontribusi berarti dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa aspek lain, seperti gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi, memiliki peran lebih dominan dalam menentukan kinerja. Selain itu, secara simultan, gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai secara keseluruhan.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang digunakan, di mana sampel belum mencakup seluruh populasi meskipun telah memenuhi syarat minimum dengan tingkat kesalahan maksimum 5%. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian lebih representatif dan akurat. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, dan lingkungan kerja. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Selanjutnya, disarankan pula menggunakan teknik pengujian dan metode analisis yang berbeda untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam. Pendekatan analisis yang beragam diharapkan dapat memberikan perspektif lebih luas dan valid, sehingga temuan penelitian berikutnya dapat memperkuat hasil penelitian ini serta menghasilkan rekomendasi yang lebih akurat dan aplikatif.

Daftar Pustaka

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29. <https://www.researchgate.net/publication/341012016>
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Afshan, G., & Kashif, M. (2022). Workplace environment and employee performance: The mediating role of employee well-being. *Journal of Management and Research*, 9(2), 45–62. <https://doi.org/10.29145/jmr/92/090203>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Krisnawida, M., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 131–139. <https://doi.org/10.26533/jmd.v7i3.1712>
- Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad dan Basri, Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Cetakan Ke-20. Alfabeta.Bandung.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Cetakan ke 22. Bandung
- Handoko, Toni H. Penyunting. 1997. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & B. A. M. (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (studi literatur manajemen sumber daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8016>
- Usman, A., Dwinanda, G., & Azhari, A. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*. Retrieved from e-jurnal.nobel.ac.id.