



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION SUPERINDO  
SILKTOWN TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LION SUPERINDO SILKTOWN  
SOUTH TANGERANG***

**Heri Setiawan<sup>1</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: heri.setiawan20180618@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen01337@dosen.ac.id<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted: 12-08-2025

Published : 14-08-2025

**Abstract**

*This study aims to determine the simultaneous influence of leadership style and work environment on employee performance at PT. Lion Superindo Silktown South Tangerang. The method used is quantitative associative. The research population was 54 people and all of them were sampled in this study. The data analysis techniques used were instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test. The results of the study showed that leadership style partially affected employee performance, the leadership style variable (X1) affected the employee performance variable (Y) by 30.8%, while the remaining 69.2% was influenced by other variables that were not studied by the researcher. The work environment (X2) partially affected employee performance (Y) by 47.8% while the remaining 52.2% was influenced by other variables that were not studied by the researchers. Leadership Style and Work Environment simultaneously that the variables of leadership style (X1) and work environment (X2) had an effect on the employee performance variable (Y) by 55% while the remaining 45% were influenced by other variables that were not studied by the researcher. The results of the study show that the multiple linear regression equation  $Y = 6.174 + 0.593 X1 + 0.282 X2$  means that employee performance even without the influence of leadership style and work environment already has an influence of 6.174. Simultaneously, leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of F calculated  $> F$  table, which is  $(30.189 > 3.18)$  with a significance of  $0.001 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between leadership style and work environment on employee performance simultaneously at PT. Lion Superindo Silktown South Tangerang*

**Keywords: Leadership Style; Work Environment; Employee Performance**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 54 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 30,8 % sedangkan sisanya 69,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Lingkungan kerja



(X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,8 % sedangkan sisanya 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 55 % sedangkan sisanya 45 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 6,174 + 0,593 X1 + 0,282 X2$  artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 6,174. Secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu sebesar  $(30,189 > 3,18)$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Superindo Silktown adalah Gerai yang berlokasi di Jl. Boulevard Silktown, Kel Pondok Jagung Timur, Kec Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten ini, dihadiri langsung oleh Wouter Poort, *VP of Operation* Super Indo dan Ken Wibowo, *VP of Information Technology* Super Indo. Gerai ini resmi menjadi gerai ke 166, atau ke 172 secara keseluruhan bersama Super Indo Express. Saat ini Super Indo Silktown dioperasikan oleh 53 karyawan dengan jam operasional mulai pukul 07.00 WIB sampai pukul 22.00 WIB. Super Indo Silktown menyediakan berbagai barang kebutuhan sehari-hari mulai dari bahan pokok, makanan dan minuman, buah, sayur, ikan, daging, alat-alat rumah tangga, alat pertukangan, kosmetik, obat-obatan, alat tulis kantor, dan produk pelengkap lainnya. Adapun jenis sayuran yang tersedia di Super Indo Silktown adalah sayuran segar, sayuran hidroponik serta aneka sayuran organik. Industri retail berkembang seiring dengan perubahan yang terjadi pada masyarakat dengan adanya perubahan perekonomian dan teknologi, perkembangan dunia usaha serta kebutuhan konsumen yang bervariasi. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan gaya hidup belanja dari pasar tradisional ke ritel modern yang membuat masyarakat menuntut kenyamanan yang lebih dalam berbelanja. Dalam konteks pasar ritel yang semakin kompetitif, Superindo terus berinovasi dan berupaya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cara yang efisien dan efektif.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra-survey Karyawan PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan**  
**mengenai Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	
			Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1	Kualitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan <i>detail</i> dan teliti.	7 Orang	25 Orang
2	Kuantitas	Saya mampu menghasilkan jumlah tugas atau unit kerja yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan.	10 Orang	22 Orang
3	Ketepatan Waktu	Saya sering menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	9 Orang	23 Orang
4	Efektivitas	Saya merasa bahwa dengan menggunakan sumber daya (tenaga, waktu, dan bahan) yang secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	6 Orang	26 Orang
5	Kemandirian	Saya merasa mampu menjalankan fungsi kerja secara mandiri tanpa perlu bantuan orang lain.	9 Orang	23 Orang

Sumber : Data kuisioner karyawan PT. Lion Superindo Silktown yang diolah peneliti (2025)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari dedikasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa



secara keseluruhan, karyawan memiliki sikap negatif terhadap efektivitas kerja dan kualitas pekerjaan mereka. Namun, ada beberapa area yang memerlukan perhatian, terutama terkait dengan penggunaan jam kerja dan pemanfaatan waktu senggang. Hasil pra-*survey* yang melibatkan 32 responden menunjukkan bahwa terdapat tantangan signifikan dalam kinerja karyawan pada lima indikator penting: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pada indikator kualitas, terdapat 25 orang responden yang tidak kompeten terhadap hasil kerja mereka sehingga mencerminkan keterampilan yang dimiliki, sementara 7 orang responden merasa sebaliknya. Di sisi kuantitas, 10 orang responden merasa mampu memenuhi target tugas, sedangkan 22 orang responden merasa tidak mampu. Ketepatan waktu menunjukkan bahwa hanya 9 orang responden yang sering menyelesaikan tugas tepat waktu, dengan 23 orang responden lainnya tidak mampu melakukannya. Dalam hal efektivitas, hanya 6 orang responden merasa menggunakan sumber daya secara efektif, sementara 26 orang responden merasa tidak. Terakhir, untuk kemandirian, hanya 9 orang responden yang merasa mampu bekerja mandiri tanpa bantuan orang lain. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan perlunya program pengembangan dan pelatihan yang lebih baik untuk meningkatkan keterampilan, manajemen waktu, dan kepercayaan diri karyawan dalam lingkungan kerja, perbaikan di area ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1. 2**  
**Tabel Rekap Penjualan PT. Lion Superindo Silktown Periode 2021-2024**

Laporan Penjualan Periode 2021-2024			
PT Lion Superindo Silktown			
Tahun	Budget Sales	Actual Sales	Rata-Rata/Bulan
2021	Rp 63,279,199,812	Rp 55,751,898,753	Rp 4,645,991,563
2022	Rp 52,653,382,826	Rp 53,040,189,441	Rp 4,420,015,787
2023	Rp 56,717,699,475	Rp 59,836,427,147	Rp 4,986,368,929
2024	Rp 44,482,832,924	Rp 56,591,237,302	Rp 4,715,936,442

Sumber : Data rekap sales penjualan PT. Lion Superindo Silktown yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa sales penjualan PT. Lion Superindo Silktown dari tahun 2021 hingga 2024, terlihat adanya penurunan yang signifikan pada angka penjualan dari tahun 2021 ke 2022, serta dari tahun 2023 ke 2024. Penurunan pertama, yaitu dari 2021 ke 2022, dapat dikaitkan dengan dampak lanjutan dari pandemi COVID-19 dengan fluktuasi yang mencerminkan ketidakpastian pasar dan perubahan perilaku konsumen untuk berbelanja persediaan *stock* bahan makanan, dengan adanya informasi pemerintah yang akan dilaksanakannya aktivitas pembatasan sosial (*lockdown*) dan terbukti dengan penjualan pada tahun 2021 sebesar Rp 55.751.898.753 kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan jumlah penjualan hanya Rp 53.040.189.441 namun dilihat dari pencapaian atau target penjualan (*Budget Sales*) dengan tahun lalu sedang mengalami kenaikan. Meskipun pada tahun 2022 kegiatan ekonomi mulai pulih, banyak konsumen masih enggan untuk berbelanja secara langsung dan adanya ketidakpastian pendapatan, hal ini yang membuat mereka lebih berhati-hati dalam mengeluarkan uang.



**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-survey Karyawan PT.Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan**

No.	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	
			Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pimpinan saya mampu membuat keputusan yang tepat.	20 Orang	12 Orang
2	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan saya berhasil memotivasi tim untuk mencapai tujuan.	23 Orang	9 Orang
3	Kemampuan Komunikasi	Pimpinan saya berkomunikasi dengan aktif dan terarah.	7 Orang	25 Orang
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pimpinan saya dapat mengendalikan bawahan dengan baik.	12 Orang	20 Orang
5	Kemampuan Mengendalikan Emosi	Pimpinan saya mampu mengendalikan emosi dalam situasi sulit.	5 Orang	27 Orang

Sumber : Data kuisioner karyawan PT. lion superindo silktown yang diolah peneliti (2025)

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi budaya lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil pra-survey mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam lima indikator penting: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi. Dari total responden pada indikator kemampuan mengambil keputusan yang terdapat pada indikator nomor 1, 20 orang yang merasa pimpinan mereka mampu membuat keputusan yang tepat, sementara 12 orang merasa tidak. Dalam hal kemampuan memotivasi, hanya 23 orang yang menganggap pimpinan berhasil memotivasi tim untuk mencapai tujuan, sedangkan 9 orang merasa sebaliknya. Yang mana dari kedua survey tersebut menunjukkan hasil yang baik namun bertolak belakang pada indikator kemampuan memotivasi. Kemampuan komunikasi pemimpin juga dinilai rendah, dengan 25 orang yang merasa pemimpin berkomunikasi dengan tidak efektif dan terarah, sedangkan 7 orang lainnya merasa pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik. Selain itu, 12 orang merasa pemimpin dapat mengendalikan bawahan dengan baik, sementara 20 orang merasa pimpinan tidak dapat mengendalikan bawahan dengan baik. Pada indikator terakhir yaitu kemampuan pemimpin untuk mengendalikan emosi dalam situasi sulit dinilai sangat rendah dengan sebanyak 27 orang yang merasa pemimpin tidak mampu mengendalikan emosi, sedangkan 5 orang lainnya merasa pemimpin dapat mengendalikan emosi, yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi daya kinerja karyawan yang menurun akibat adanya tekanan dari pimpinan pada saat tingkat emosi tidak stabil muncul perkataan yang tidak sesuai dengan norma etika bersosialisasi tentang profesionalitas kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam keterampilan gaya kepemimpinan pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memegang peranan kunci dalam membentuk budaya organisasi, meningkatkan efektivitas tim, serta mendorong pencapaian untuk tujuan jangka panjang.

**Tabel 1. 1**  
**Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik Karyawan PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan Tahun 2025**

Jenis	Fasilitas	Keterangan
Ruang Kerja	Ruang <i>Cashier</i> , ruang <i>Back Office</i> dan ruang <i>Manager On Duty</i> .	Gagang pintu ruang <i>Back Office</i> patah



		pintu tidak bisa ditutup dan AC tidak dingin.
Ruang Makan	Area istirahat dan tempat makan karyawan.	Tersedia namun minim kebersihan
Mushola	Untuk menunjang karyawan dalam hal beribadah.	Tersedia dalam kondisi baik
Toilet	Toilet karyawan dan toilet <i>Customer</i>	Toilet karyawan terkadang mampet.
Ruang Penyimpanan	Gudang utama dan gudang tambahan diarea luar toko.	Gudang tambahan diarea luar tanpa adanya plester lantai (langsung tanah hanya beralaskan palet kayu)
Koneksi Internet	Untuk keperluan operasional toko.	Tersedia dengan baik
Parkir Kendaraan	Parkir kendaraan khusus karyawan dan parkir khusus <i>Customer</i> .	Tersedia dengan baik namun pernah ada kasus karyawan kehilangan motor.
Fasilitas First Kit	Terdapat kotak P3K.	Tersedia dengan baik
Keamanan	Adanya petugas <i>Security Outsourcing</i> .	Tersedia
Fasilitas Pemadam Kebakaran	Terdapat beberapa jenis APAR disetiap sudut toko.	Tersedia dengan baik

Sumber : Hasil Survey Peneliti pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan (2025)

Pada tabel 1.4 adalah fasilitas lingkungan kerja secara fisik yang sudah direkap oleh peneliti, namun ada beberapa fasilitas terlihat kurang mendukung untuk menjamin keberlangsungan aktivitas pekerjaan seperti gagang pintu ruangan rusak, toilet karyawan bermasalah, ruang makan tidak bersih dan area gudang tambahan tanpa plesteran lantai jika permasalahan tersebut dibiarkan akan menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap karyawan

**Tabel 1. 5**  
**Fasilitas Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan Tahun 2025**

Lingkungan Kerja Non Fisik	Keterangan
Budaya Organisasi	Memiliki budaya kerja yang baik dengan hastag bersih budaya kita.
Benefit and Salary	Memberikan jumlah upah gaji sesuai dengan UMK masing masing kota, serta lembur jika diperlukan.
Carier	Terdapat jenjang karir yang baik (promosi jabatan dan proses karyawan tetap).
Pelatihan	Terdapat akses <i>course</i> belajar untuk SOP pada website perusahaan yaitu superindo belajar.
Komunikasi	Terdapat grup aplikasi WhatsApp yang berisi seluruh karyawan.
Hubungan Antar Manusia	Adanya hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan.

Sumber : Hasil Survey Peneliti pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan (2025)



Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, tepat waktu, aman, nyaman, kondusif dan menyenangkan tetapi karyawan akan merasa nyaman dan senang berada dilingkungan kerjanya dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari peran kinerja semakin baik. Lingkungan kerja non-fisik memainkan peranannya dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, retensi dan kinerja keseluruhan.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra-survey Karyawan PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan mengenai Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	
			Jawaban Ya	Jawaban Tidak
1	Hubungan dengan rekan kerja	Saya dapat bekerja sama dengan tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	7 Orang	25 Orang
2	Ruang yang dibutuhkan	Saya merasa nyaman dengan fasilitas fisik di lingkungan kerja (ruang kerja, toilet, mushola, dll.).	22 Orang	10 Orang
3	Kebisingan	Saya merasa sensitifitas suara yang ada di lingkungan kerja cukup untuk mendukung produktivitas kerja.	20 Orang	12 Orang
4	Kemampuan untuk bekerja	Saya mampu bekerja secara efektif dan kompeten sesuai prosedur.	9 Orang	23 Orang
5	Suhu udara	Saya merasa suhu di ruang kerja nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan.	11 Orang	21 Orang

Sumber : Data kuisioner karyawan PT. Lion superindo silktown yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil *survey* pada tabel 1.6 dalam analisis hasil survei mengenai kondisi kerja, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan responden memiliki pandangan negatif. Pertama, pada indikator hubungan dengan rekan kerja, hanya 7 orang yang merasa dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, sedangkan 25 orang mengungkapkan sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kolaborasi dan interaksi antar anggota tim. Selanjutnya, untuk ruang yang dibutuhkan, meskipun 22 orang merasa nyaman dengan fasilitas fisik di lingkungan kerja, masih ada 10 orang yang tidak merasakannya, mengindikasikan bahwa ada aspek fasilitas yang perlu diperbaiki.

## Kajian Pustaka

### 1. Gaya Kepemimpinan

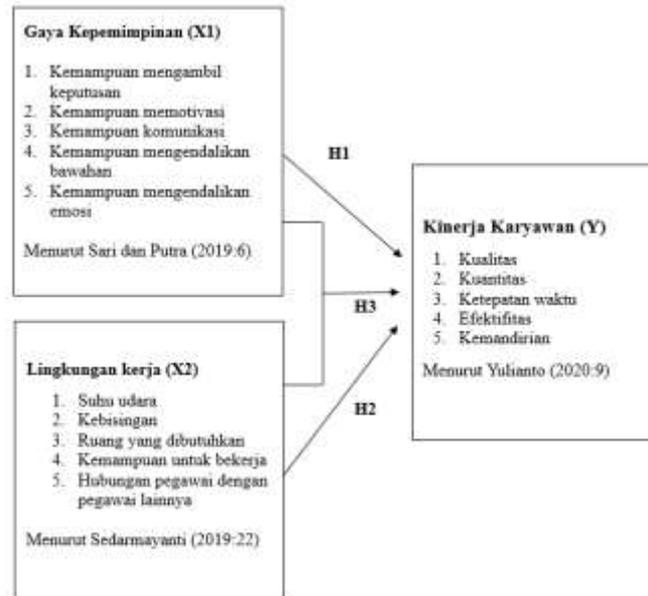
Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan kini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya

### 2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:22) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.



Gambar 2.1  
Kerangka berpikir

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

- 1. Uji Intrumen
  - a. Uji Validitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pimpinan saya dapat mengambil keputusan yang efektif pada saat mengalami masalah.	0,485	0,268	Valid
2	Pimpinan saya dapat menganalisis suatu masalah sebelum mengambil keputusan.	0,844	0,268	Valid
3	Pimpinan saya mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.	0,752	0,268	Valid
4	Pimpinan saya memberikan umpan balik ketika karyawan mengalami kesulitan.	0,788	0,268	Valid
5	Pimpinan saya memiliki komunikasi efektif untuk mengurangi kesalahpahaman diantara anggota tim.	0,796	0,268	Valid



No.	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
6	Pimpinan saya menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat.	0,697	0,268	Valid
7	Pimpinan saya mampu secara aktif mengarahkan untuk mencapai kinerja yang optimal.	0,711	0,268	Valid
8	Pimpinan saya dapat menciptakan suasana kerja yang teratur, kondusif dan disiplin.	0,791	0,268	Valid
9	Pimpinan saya dapat mengendalikan emosi dalam situasi sulit.	0,740	0,268	Valid
10	Pimpinan saya selalu tenang dan fokus saat pengambilan keputusan untuk hasil yang baik.	0,782	0,268	Valid

*Sumber : Data diolah peneliti, (2025)*

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas, variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,268). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa nyaman dengan suhu dan suasana di area lingkungan kerja.	0,472	0,268	Valid
2	Saya merasa kelembapan dilingkungan kerja tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.	0,702	0,268	Valid
3	Saya merasa tingkat kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu produktivitas pekerjaan.	0,573	0,268	Valid
4	Saya lebih suka bekerja di lingkungan yang tenang dan minim kebisingan.	0,502	0,268	Valid
5	Saya merasa ruang yang tersedia di tempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas pekerjaan.	0,669	0,268	Valid
6	Saya merasa bahwa desain ruang kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	0,595	0,268	Valid
7	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan tim untuk menyelesaikan tugas-tugas.	0,645	0,268	Valid
8	Saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0,633	0,268	Valid
9	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0,658	0,268	Valid



No.	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
10	Saya merasa kerja sama antar pegawai di lingkungan kerja berjalan dengan lancar dan harmonis.	0,570	0,268	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan data tabel 4.10 diatas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,268). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 3**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi	0,705	0,268	Valid
2	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan mengenai kualitas pekerjaan yang diberikan.	0,754	0,268	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan yang ditargetkan dalam waktu yang telah ditentukan.	0,621	0,268	Valid
4	Saya merasa produktif jika menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja tertentu.	0,800	0,268	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang proporsional.	0,787	0,268	Valid
6	Saya merasa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah prioritas utama.	0,676	0,268	Valid
7	Saya memiliki cara kerja yang cukup efektif untuk mencapai hasil yang telah ditentukan.	0,828	0,268	Valid
8	Saya mampu menggunakan kemampuan diri secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,789	0,268	Valid
9	Saya merasa nyaman saat bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung.	0,652	0,268	Valid
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja.	0,637	0,268	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,268). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Output Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.903	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut variabel gaya kepemimpinan (X1) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,903 > 0,600$  sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Output Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X2)	0.766	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut variabel lingkungan kerja (X2) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,766 > 0,600$  sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Output Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut variabel kinerja karyawan (X1) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,893 > 0,600$  sehingga dapat dinyatakan instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		54	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.36688758	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.841	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.832
		Upper Bound	.851

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)



Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual dari pengujian tersebut terdistribusi normal

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen, uji yang dilakukan bertujuan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas (K-S)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.174	4.671		1.322	.192		
	Gaya Kepemimpinan	.282	.099	.302	2.858	.006	.791	1.264
	Lingkungan Kerja	.593	.113	.554	5.244	<.001	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

- a. *Tolerance value* gaya kepemimpinan adalah  $0,791 < 1$  dan VIF gaya kepemimpinan adalah  $1,264 < 10$
- b. *Tolerance value* lingkungan kerja adalah  $0,791 < 1$  dan VIF lingkungan kerja adalah  $1,264 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan pada kedua varibel independen tersebut dianggap tidak memiliki gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.097	3.069		.683	.498
	Gaya Kepemimpinan	-.008	.077	-.019	-1.109	.913
	Lingkungan Kerja	.037	.085	.078	.439	.662

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

- a. Variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansinya (Sig)  $0,913 > 0,05$
- b. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansinya (Sig)  $0,662 > 0,05$
- c. Sehingga dapat dinyatakan regresi tersebut tidak terjadi gejala adanya heteroskedastisitas

**3. Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.174	4.671		1.322	.192
	Lingkungan Kerja	.593	.113	.554	5.244	<.001
	Gaya Kepemimpinan	.282	.099	.302	2.858	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah peneliti, (2025)



- a. Nilai konstanta sebesar 6,174 , diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,174 point
- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,593 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,593 point
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,282 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282 point

**4. Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.533	3.43227

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

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,742. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**5. Uji Determinasi**

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.550	.533	3.43227

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

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan data tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai *R-Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,550 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55% sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**6. Uji Hipotesis**

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.405	4.670		4.369	<.001
	Gaya Kepemimpinan	.519	.108	.555	4.807	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)



Berdasarkan tabel 4.29 diatas, hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,807 > 2,007$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05, atau ( $0,001 < 0,05$ ). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan.

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.222	4.442		2.752	.008
	Lingkungan Kerja	.741	.107	.691	6.902	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6.902 > 2,007$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05, atau ( $0,001 < 0,05$ ). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan.

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734.844	2	367.422	31.189	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	600.804	51	11.780		
	Total	1335.648	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4.31 hasil pengujian uji F diatas diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $30,189 > 3,18$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  sig 0,05 atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dari beberapa bab sebelumnya maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian dengan detail sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X1) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji  $t$  diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,807 > 2,007$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05, atau ( $0,001 < 0,05$ ). Selain itu



- dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner perindikator sebesar 4,41 dengan keterangan sangat baik atau sebesar 51% responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator kemampuan komunikasi.
2. Lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,902 > 2,007)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $<$  Sig 0,05, atau  $(0,001 < 0,05)$ . Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner perindikator sebesar 4,26 dengan keterangan sangat baik atau sebesar 57% responden memilih jawaban setuju pada indikator kemampuan untuk bekerja
  3. Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Lion Superindo Silktown Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai uji F diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $(31,189 > 3,18)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  sig 0,05 atau  $(0,001 < 0,05)$ . Selain itu dibuktikan juga dengan adanya rentang nilai skala yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner perindikator sebesar 4,44 dengan keterangan sangat baik atau sebesar 50% responden memilih jawaban sangat setuju pada indikator kualitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiyadnya, A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 44.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Budiasa, I. M. (2021). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Denpasar: Udayana University Press.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Dewi, J., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ropang Plus Plus Pluit. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 823–828. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25454>
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Vol. 2, Issue 3, pp. 301–311)*. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erri, R. (2021). Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 3(2), 42.
- Farhan, M., Kasran, M., & Suparni. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah*



- Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi., 10(1), 356–367.  
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46313>
- Feronika, K., Anderson, K., & Hnly, S. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Berkah Efisiensi Ilmiah*, 24(April), 14–25.
- Ganyang, A. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- George R. Terry, (2019). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Halomoan, Yan Kristian, Retno Japanis Permatasari, and Sudiarto Sudiarto. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Head Office Di Ciracas Jakarta Timur." *Journal of Tax and Business* 6.1 (2025): 139-149.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Hanipah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Honda Perdana Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(Vol. 2 No. 3 (2021): Jurnal Mahasiswa Manajemen), 65–84.  
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/211>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Manajemen: Teori, Proses dan Kasus*. Jakarta: Grasindo.
- Indah, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Surabaya: Unesa University Press.
- Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah, M. Nur Chabibi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 2(1), 10.
- Kuncoro, A. F., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 78-88.
- Lumingkewas, E. M. C. (2019). *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi*, 1–75. Tahtamedia.co.id
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muryati, T. (2022). Analisis Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 1(2), 45.
- Nariah, N., Permatasari, R. J., & Salam, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's Cabang Fatmawati. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3, 445.
- Nikmat, N. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Modern. *Jurnal Kepemimpinan*, 4(1), 42.
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian ( JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Widya Padjadjaran.



- Randi, R. (2018). Penelitian Terdahulu sebagai Dasar Teori. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 15.
- Rerung, R. (2019). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 54.
- Rismawati, R. (2018). Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 2(3), 27.
- Riyanto, S., & Hatmawan, H. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV. Jejak.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rumondan, A. (2021). Manfaat Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 6(1), 30.
- Sari, D. A. P., & Putra, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *\*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis\**, 19(1), 1–10.
- Sari, R., & Putra, A. (2019). Indikator Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 6.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, D. (2022). Kepemimpinan dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Kepemimpinan Kontemporer*, 5(1), 6.
- Sinaga, J. (2020). Kinerja Organisasi dan Pengaruhnya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suminar, A. C. 2016. (2015). TERHADAP KINERJA ( Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia , Sidoarjo ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 21.
- Sumual Loureine Patricia. (2018). *Ilmu Dasar Manajemen*. Manado: CV. Gita Lentera
- Syafril, A. (2019). Analisis Heteroskedastisitas pada Model Regresi. *\*Jurnal Ekonomi dan Bisnis\**, 14(2), 58–64.
- Yulianto, R. (2020). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yulianto, T. (2020). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Efektivitas Organisasi. *\*Jurnal Ekonomi dan Manajemen\**, 15(1), 7–12