

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Legalyn Bisnis Indonesia

Mala Faizatun Nikmah, Imelda Sari

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2025,07-12

Revised 2025, 09-20

Accepted, 2025,10-06

Keywords:

Leadership Style

Work Environment

Employee Performance

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah 55 karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia dari berbagai divisi. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan kuesioner yang dibagikan kepada semua karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia. Data akan dikumpulkan dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

The purpose of this study was to determine how leadership style and work environment impact employee performance at PT Legalyn Bisnis Indonesia. This study used a quantitative approach. The sample consisted of 55 PT Legalyn Bisnis Indonesia employees from various divisions. The data collection method used in this study was a questionnaire distributed to all PT Legalyn Bisnis Indonesia employees. Data were collected and analyzed using SPSS version 27. The results of this study indicate that leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance, the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance, and both leadership style and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Mala Faizatun Nikmah, Imelda Sari

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. SMA Kapin No.292A, Pd. Klp, Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13450

malafaizatunnikmah@gmail.com

Pendahuluan

Menurut Rumawas, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya utama yang harus dimiliki suatu organisasi, Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menciptakan tujuan, melakukan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, manajemen harus memberikan penekanan khusus pada sumber daya manusia ini (Angelique Tolu, Michael Mamentu, 2021). Dan menurut Armstrong, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pekerja suatu organisasi yang berkontribusi terhadap tercapainya tujuan (Waworundeng et al., 2021). Sedangkan menurut Sevia Restu Pratiwi, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah satu- satunya sumber daya yang ada semua potensi intelektual, emosional, dan fisik, seperti. kemauan, ketrampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan usaha (Sevia Restu Pratiwi, 2024).

Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan etos kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas tinggi (Ratnawati, 2022). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin membuat bawahannya bekerja sama dan produktif (Jopanda, 2021). Berhasilnya kepemimpinan bergantung pada apa yang dilakukan pemimpin, seperti bagaimana mereka memimpin organisasi atau Perusahaan (Fitriani et al., 2023).

Lingkungan kerja, menurut Sutrisno, mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang adasi sekitar seorang pekerja dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka (Handoko et al., 2021). lingkungan kerja adalah factor penting dalam menentukan kinerja karyawan karena lingkungan kerja secara langsung memengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan Perusahaan berkerja lebih baik (Sevia Restu Pratiwi, 2024). Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, serta teknik dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktifitas karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan menurut (Waworundeng et al., 2021).

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara, adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dihasilkan oleh seorang karyawan Ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka (Juliani et al., 2023). Kinerja karyawan adalah hasil dari olah pikiran dan tenaga karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja ini dapat diukur, dilihat, atau dihitung dalam jumlah. Namun, dalam banyak kasus, hasil ini tidak dapat dihitung atau dilihat. Misalnya, ide untuk memecahkan masalah, membuat produk atau jasa baru, atau menemukan cara kerja yang lebih efisien menurut (Mamesah et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan pasti mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan padanya menurut (Rahmawati & Mauludi, 2022).

PT Legalyn Bisnis Indonesia adalah Perusahaan yang terlibat dalam industri layanan hukum dan konsultasi bisnis. Penelitian ini dilakukan di PT Legalyn Bisnis Indonesia, di mana gaya kepemimpinan yang mendukung kerja sama dan lingkungan kerja yang profesional sangat penting untuk kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki 3 dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia.

Lingkungan kerja juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun manajer mereka memiliki kepemimpinan yang baik, beberapa perusahaan tetap mengalami penurunan kinerja karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kekurangan fasilitas, suasana kerja yang tidak menyenangkan, atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis. Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan berinteraksi satu sama lain, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa saling memengaruhi kedua komponen tersebut dan bagaimana keduanya dapat diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Legalyn Bisnis Indonesia yang juga dikenal sebagai Legalyn Indonesia didirikan pada Januari 2017 dan dibuka untuk umum pada September 2017. Fokus perusahaan adalah menyediakan layanan pengurusan legalitas bisnis, seperti pengurusan izin usaha, PT, CV, dan PMA, serta pengurusan izin usaha dan legalitas lainnya, legalyn bisnis Indonesia juga menyediakan layanan Virtual Office. PT Legalyn Bisnis Indonesia memiliki sejumlah cabang yang tersebar di lokasi-lokasi strategis, seperti: Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Barat dan Makassar. PT Legalyn Bisnis Indonesia membantu bisnis, terutama startup dan UMKM, dalam menyiapkan dasar bisnis mereka dengan menyediakan dokumen legalitas yang diperlukan untuk bekerja sama dengan perusahaan dan pemerintah.

Salah satu contoh fenomena yang ditemukan di PT Legalyn Bisnis Indonesia adalah adanya perbedaan kinerja antar tim dalam suatu perusahaan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Misalnya, di satu tim, gaya 4 kepemimpinan yang diterapkan lebih demokratis dan kolaboratif, ini meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Begitupun Sebaliknya, tim lain yang dipimpin dengan gaya otoriter atau kurang memberi ruang untuk kreativitas, sering kali menunjukkan kinerja yang rendah dan tingkat kepuasan kerja yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ratnawati, 2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian (Umar et al., 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin membuat bawahannya bekerja sama dan produktif (Jopanda, 2021). Berhasilnya kepemimpinan bergantung pada apa yang dilakukan pemimpin, seperti bagaimana mereka memimpin organisasi atau Perusahaan (Fitriani et al., 2023). Kemampuan untuk mendorong orang lain untuk bersedia dan bertanggung jawab total untuk mencapai atau melampaui tujuan organisasi merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang unik (Hartadi, 2023).

Dalam konteks dunia kerja saat ini, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi (Cahyati & Adelia, 2024). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi mengarahkan bawahan, tetapi juga membangun motivasi, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kreativitas karyawan. Namun, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan karena gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter atau tidak konsisten, sehingga menurunkan semangat kerja. Penelitian (Putri, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang tepat menjadi penentu peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Ada sejumlah variable yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, menurut (Hariyati & Ika Sunardi, 2024) sebagai berikut: Kepribadian (personality), Harapan dan perilaku pemimpin terhadap karyawan atau bawahannya, Karakteristik, Kebutuhan tugas, Perilaku dan harapan karyawan dipengaruhi oleh kebijakan dan lingkungan organisasi, kebijakan organisasi, perilaku dan harapan rekan kerja.

Dimensi gaya kepemimpinan menurut Harsey & Blanchard dalam penelitian (Fahroby, 2021): Telling (menjelaskan), Selling (Menyediakan), Participate (Memberikan), *Delegating* (Mendelegasi), Dengan pemahaman ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau metode ini digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong, membimbing, dan memimpin anggota timnya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini mencakup berbagai elemen, seperti sifat, kebiasaan, temperament, serta kemampuan dalam berinteraksi dan memotivasi orang lain agar bersedia bekerja sama.

Lingkungan Kerja

“lingkungan kerja adalah factor penting dalam menentukan kinerja karyawan karena lingkungan kerja secara langsung memengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan Perusahaan berkerja lebih baik”(Sevia Restu Pratiwi, 2024). Sedarmayanti mendefinisikan “lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode yang mereka gunakan, dan cara mengatur pekerjaan mereka baik secara individu maupun kelompok”(Kholid & Utari, 2023).

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik seperti ruang kerja, pencahayaan, dan teknologi, tetapi juga suasana kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta komunikasi yang efektif (Hulu et al., 2022). Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan memicu stres kerja (Irwan et al., 2022). Lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal antar karyawan, interaksi atasan-bawahan, suasana kerja, serta komunikasi dalam organisasi. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang terbuka dapat menciptakan iklim kerja positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong kerja sama tim. Sebaliknya, apabila suasana kerja penuh konflik, komunikasi kurang efektif, dan hubungan antar individu tidak harmonis, maka dapat memicu stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Hidayah & Subkhan, 2025).

Kinerja Karyawan

Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara, “kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mereka menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka” (Fitriani et al., 2023). Menurut Effendy A.A “kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dari proses awal hingga akhir” (Jopanda, 2021).

“Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan pasti mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan padanya” menurut (Rahmawati & Mauludi, 2022). “Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan dikenal sebagai kinerja” (Handoko et al., 2021).

Sementara itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target kuantitatif (Rahayu et al., 2024). Hal ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang mendukung (Wilandari, 2021). Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan (Krisnawati & Bagia, 2021). Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, sementara penurunan kinerja dapat menjadi tanda adanya masalah dalam kepemimpinan, motivasi, kompensasi, maupun lingkungan kerja (Soelistya et al., 2021).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang diperoleh melalui proses kerja yang mereka lakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini tidak hanya mencakup hasil yang dapat diukur atau dihitung, tetapi juga dapat mencakup aspek yang lebih sulit diukur, seperti ide-ide baru, solusi untuk masalah, atau inovasi yang meningkatkan efisiensi kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain statistik untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menganalisis data dalam bentuk angka dan melakukan pengujian hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia yang berjumlah 55 orang, yang mewakili populasi yang memiliki karakteristik relevan dengan fokus penelitian terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang mengukur persepsi responden terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap item kuesioner menggunakan skala dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Data dikumpulkan dengan cara distribusi kuesioner secara online melalui Google Form kepada seluruh karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia. Kuesioner mencakup pertanyaan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Analisis yang digunakan meliputi: analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

A. Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Bulir Pernyataan
1	Gaya Kepemimpinan (X1) (Fahroby, 2021)	Telling style	Telling style	1. Pemimpin saya memberikan instruksi yang sangat jelas dan rinci tentang tugas yang harus saya lakukan. 2. Pemimpin saya cenderung mengambil keputusan sepenuhnya dan memberi saya arahan yang pasti tanpa meminta banyak masukan dari anggota tim.
		Selling Style	Selling Style	3. Pemimpin saya aktif mendengarkan masukan dari anggota tim dan kemudian menyampaikan ide-ide atau solusi yang dapat meyakinkan kami untuk mengikuti arahan atau perubahan yang diterapkan. 4. Pemimpin saya sering menginformasikan dengan jelas manfaat dan keuntungan dari setiap keputusan atau arah yang diambil, untuk meyakinkan tim agar bersedia mendukung dan melaksanakan keputusan tersebut.

		Participating Style	Participating Style	<p>5. Pemimpin saya secara aktif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, memastikan setiap suara didengar dan dipertimbangkan.</p> <p>6. Pemimpin saya mendengarkan dan menghargai masukan serta ide-ide anggota tim, mendorong kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.</p>
		Delegating Style	Delegating Style	<p>7. Saya merasa diberikan kebebasan untuk membuat keputusan dalam pekerjaan saya tanpa harus selalu mendapatkan persetujuan langsung dari pemimpin.</p> <p>8. Pemimpin saya lebih cenderung memberikan panduan secara umum dan mempercayakan saya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan cara saya sendiri.</p>
2	Lingkungan Kerja (Handoko et al., 2021)	Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan Tempat Kerja	<p>9. Bangunan tempat kerja yang saya tempati memiliki fasilitas keamanan yang memadai, seperti pintu darurat, jalur evakuasi yang jelas, dan sistem pemadam kebakaran yang berfungsi.</p> <p>10. Bangunan tempat kerja menyediakan ventilasi yang cukup, pencahayaan yang baik, dan suhu ruangan yang nyaman untuk mendukung aktivitas kerja saya.</p>
		Lingkungan Kerja Fisik	Peralatan kerja yang memadai	<p>11. Peralatan kerja yang tersedia di tempat kerja saya cukup lengkap dan memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efisien.</p> <p>12. Peralatan yang digunakan di tempat kerja saya dalam kondisi baik dan terawat, sehingga memudahkan saya dalam menjalankan pekerjaan tanpa hambatan.</p>
		Lingkungan Kerja Fisik	Fasilitas	<p>13. Fasilitas yang tersedia di tempat kerja memadai untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.</p> <p>14. Kondisi fasilitas pendukung seperti ruang kerja, penerangan, dan kebersihan selalu terjaga dengan baik di lingkungan kerja.</p>
		Lingkungan Kerja Fisik	Tersedianya sarana angkutan	<p>15. Saya merasa nyaman dengan tersedianya sarana angkutan yang memadai untuk menuju tempat kerja.</p> <p>16. Sarana angkutan yang tersedia di lingkungan kerja cukup mendukung kelancaran kegiatan saya sehari-hari.</p>

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan antar rekan kerja setingkat	17. Saya merasa nyaman berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja setingkat di lingkungan kerja. 18. Rekan kerja setingkat di tempat kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas dan masalah pekerjaan.
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan atasan dengan karyawan	19. Atasan saya selalu memberikan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan tugas pekerjaan 20. Saya merasa nyaman dan terbuka untuk berkomunikasi dengan atasan saya mengenai pekerjaan dan masalah yang saya hadapi di tempat kerja.
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kerjasama antar karyawan	21. Saya merasa rekan kerja saya selalu siap untuk membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama. 22. Kerjasama antar karyawan di tempat kerja ini dapat meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan masalah secara efektif. 23. Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya, karena kami selalu berbagi pengetahuan dan saling mendukung untuk meningkatkan kinerja tim
3	Kinerja Karyawan (Putri Adhisty et al., 2023)	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kualitas Kerja	24. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurasi dan ketepatan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. 25. Saya selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan dan memastikan hasil yang diberikan memenuhi atau melampaui ekspektasi yang diharapkan.
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Jumlah Pekerjaan	26. Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. 27. Pekerjaan yang saya tangani dalam periode ini memenuhi ekspektasi dalam hal kuantitas dan waktu penyelesaian.
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Waktu Kerja	28. Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 29. Saya dapat mengelola waktu kerja dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya secara efisien. 30. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan

Hasil dan Pembahasan

Informasi tentang karakteristik responden yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, divisi kerja dan lama bekerja dimasukkan ke dalam data umum Fokus penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan mendalam tentang subjek penelitian dan untuk mendukung hasil analisis. Dengan demikian, karakteristik responden dapat memberikan konteks yang lebih baik untuk pemahaman hasil penelitian. Berikut ini adalah uraian lebih lanjut tentang responden umum penelitian ini.

1. Usia

Tabel 1 Pengujian Umur

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	34	61,8%
31 – 40 Tahun	11	20%.
41 – 50 Tahun	9	16,4%.
>51 Tahun	1	1,8%
Total	55	100%

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan distribusi usia dari 55 responden dalam penelitian. Dari data yang dikumpulkan, 34 responden, atau 61,8% dari sampel, berada di rentang usia 21-30 tahun. Selain itu, hanya ada 11 responden dalam kelompok usia 31- 40 tahun, atau 20% dari total sampel, serta kelompok usia 41-50 tahun hanya memiliki 9 responden, atau 16,4%, dan kelompok usia di atas 51 tahun hanya memiliki 1 responden, atau 1,8%. Oleh karena itu, mayoritas responden berusia relatif muda, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melihat gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mereka.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2 Pengujian Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	23	41,8%
Perempuan	32	58,2%
Total	55	100%

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Perempuan yang berjumlah 32 orang, dengan persentase (58,2%), dan sisa responden adalah Laki-laki yang berjumlah 23 orang dengan persentase (41,8%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dibandingkan dengan responden laki-laki dalam sampel penelitian. Meskipun dominasi perempuan terlihat, perbedaan proporsi ini tidak terlalu mencolok, yang menunjukkan bahwa partisipasi gender dalam penelitian ini relatif seimbang.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Pengujian Jenis Kelamin

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	18	32.7%
Diploma (D3)	18	32.7%
Sarjana (S1)	19	34.5%
Magister (S2)	0	0%
Total	55	100%

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan distribusi pendidikan terakhir dari 55 responden dalam penelitian ini. Data menunjukkan bahwa tiga kategori pendidikan terakhir yang paling sering diberikan kepada responden adalah SMA/SMK, Diploma (D3), dan Sarjana (S1). Di tingkat SMA/SMK dan Diploma (D3) masing-masing berjumlah 18 orang, atau 32,7% dari total responden; Sarjana (S1) berjumlah 19 orang, atau 34,5% dari total responden, dan tidak ada yang memiliki gelar Magister (S2).

4. Divisi Kerja

Tabel 4 Pengujian Divisi Kerja

Divisi Kerja	Frekuensi	Persentase
Divisi Admin	14	25,5%
Divisi Finance	12	21,8%
Divisi Konsultan	15	27,3%
Divisi Digital Marketer	14	25,5%
Total	55	100%

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil karakteristik divisi kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari Divisi Konsultan, dengan 15 responden, atau 27,3% dari sampel. Divisi Administrasi memiliki 14 responden, atau 25,5% dari sampel, serta Divisi Digital Marketer memiliki 14 responden, atau 25,5% dari sampel, dan Divisi Finance memiliki paling sedikit responden, 12 orang, atau 21,8% dari sampel. Sesuai dengan bidang kerja masing-masing responden, keragaman divisi ini memberikan gambaran tentang perspektif dan pengalaman yang berbeda tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Lama Bekerja

Tabel 5 Pengujian Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	40	72,7%
6-10 Tahun	15	27,3%
>10 Tahun	0	0%
Total	55	100%

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil karakteristik lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, dengan jumlah 40 responden atau 72,7% dari total sampel. Sebanyak 15 responden atau 27,3% lainnya bekerja antara 6-10 tahun, sementara tidak ada responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta masih baru dalam karir mereka, yang dapat mempengaruhi pemikiran mereka tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

a. Uji Validitas

Rumus derajat kebebasan (df), yang menunjukkan bahwa $df = n - 2$, adalah nilai r tabel. Jumlah peserta penelitian adalah 55 orang, sehingga $df = 55 - 2 = 53$. Nilai r tabel pada df 53 adalah 0,265.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Variabel	Corrected Item Total Correlation		r tabel $df=n-2$	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,675	>	0,265	Valid
2		0,491	>	0,265	Valid
3		0,590	>	0,265	Valid
4		0,554	>	0,265	Valid
5		0,598	>	0,265	Valid
6		0,654	>	0,265	Valid
7		0,706	>	0,265	Valid
8		0,675	>	0,265	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator lebih besar daripada r tabel, yang berarti bahwa semua item dalam kuesioner dapat

digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel ini, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan relevan dan dapat mengukur variabel gaya kepemimpinan secara akurat. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang valid tentang variabel gaya kepemimpinan.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Variabel	Corrected ItemTotal Correlation	Lebih Besar	r tabel df=n-2	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,620	>	0,265	Valid
2		0,612	>	0,265	Valid
3		0,516	>	0,265	Valid
4		0,406	>	0,265	Valid
5		0,403	>	0,265	Valid
6		0,544	>	0,265	Valid
7		0,636	>	0,265	Valid
8		0,449	>	0,265	Valid
9		0,644	>	0,265	Valid
10		0,275	>	0,265	Valid
11		0,606	>	0,265	Valid
12		0,718	>	0,265	Valid
13		0,664	>	0,265	Valid
14		0,770	>	0,265	Valid
15		0,544	>	0,265	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variable Lingkungan Kerja pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator lebih besar daripada r tabel, yang berarti bahwa semua item dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel ini, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan relevan dan dapat mengukur variabel gaya kepemimpinan secara akurat. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang valid tentang variabel Lingkungan Kerja.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	Corrected ItemTotal Correlation	Lebih Besar	r tabel df=n-2	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,686	>	0,265	Valid
2		0,783	>	0,265	Valid
3		0,663	>	0,265	Valid
4		0,661	>	0,265	Valid
5		0,758	>	0,265	Valid
6		0,737	>	0,265	Valid
7		0,699	>	0,265	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variable Kinerja Karyawan pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator lebih besar daripada r tabel, yang berarti bahwa semua item dalam kuesioner dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel ini, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan relevan dan dapat mengukur variabel gaya kepemimpinan secara akurat. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang valid tentang variabel Kinerja Karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
----------	----------------	-------	------------

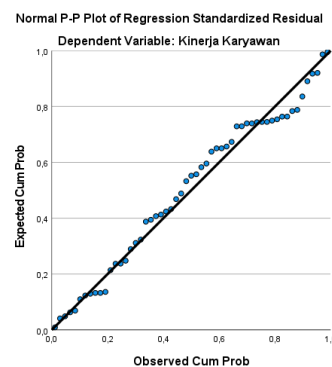
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,758	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reabilitas ketiga variable pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa, semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas minimum yang umumnya diterima, yaitu 0,60, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Variabel Gaya Kepemimpinan menerima nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,758, yang menunjukkan reliabilitas yang tinggi, diikuti oleh Variabel Lingkungan Kerja menerima nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837, yang juga menunjukkan konsistensi yang baik. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,836 yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik.

c. Uji Normalitas

1. Metode Grafik



Berdasarkan hasil uji normalitas grafik pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa grafik normal P-P Plot ini, dapat disimpulkan dengan residual regresi untuk variabel dependen kinerja karyawan menunjukkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal dengan penyimpangan yang sangat kecil. Hal ini berarti asumsi normalitas pada data residual model regresi terpenuhi, yang memungkinkan untuk melanjutkan analisis regresi lebih lanjut, karena model ini tidak menunjukkan pelanggaran terhadap normalitas.

2. Metode Non Grafik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,45995719
Most Extreme Differences	Absolute		,098
	Positive		,098
	Negative		-,078
Test Statistic			,098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,198
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,188
		Upper Bound	,209

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Tabel 10 Uji Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas non grafik pada tabel IV.10 menunjukkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.198 menunjukkan data berdistribusi normal. Nilai p yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak H0 bahwa data berasal dari distribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	1,180	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,847	1,180	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas ketiga variable pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa, uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), seluruh variabel independen dalam model regresi memiliki nilai VIF di bawah 10,00 dan nilai Tolerance di atas 0,100. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,937	2,477		1,589	,118
	Gaya Kepemimpinan	-,089	,064	-,207	-1,403	,167
	Lingkungan Kerja	,016	,037	,066	,445	,658

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas ketiga variable pada tabel IV.12 menunjukkan bahwa, tabel coefficients ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki nilai (0,167 > 0,05) dan terjadi heteroskedastisitas, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki nilai (0,658 > 0,05) tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Berganda

Tabel 13 Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,033	4,241		,008	,994
	Gaya Kepemimpinan	,360	,109	,356	3,302	,002
	Lingkungan Kerja	,281	,063	,478	4,439	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas ketiga variable pada tabel IV.13 menunjukkan bahwa, model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari analisis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,033 + (0,360) X_1 + (0,281) X_2 + 4,241$$

1. Konstanta (α) sebesar 0,033 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap konstan (0), maka kinerja karyawan akan bernilai 0,033. Namun nilai ini tidak signifikan secara statistik ($\text{Sig} = 0,994 > 0,05$), sehingga tidak bermakna secara praktis.
2. Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,360 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta standar sebesar 0,356

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja.

3. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,281 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang berarti lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai beta standar sebesar 0,478 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan dibandingkan gaya kepemimpinan.

g. Uji T

Tabel 14 Hasil Uji T
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,295	3,953		2,857	,006
	Gaya Kepemimpinan	,549	,117	,543	4,705	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel IV.14 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 4,705 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) tertentu adalah sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah $0,000 < 0,005$, yang berarti lebih rendah dari taraf signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima atau secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Legalyn Bisnis Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam mendorong produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang dapat memberikan petunjuk, memberi semangat, dan menjadi teladan yang baik akan memotivasi para karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang terbuka, mendukung, dan menyalurkan kekuatan kepada staf. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, staf akan merasa dihargai, termotivasi, dan akan berusaha meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 15 Hasil Uji T
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,039	4,001		1,759	,084
	Lingkungan Kerja	,362	,063	,617	5,714	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel IV.15 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,714, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) tertentu adalah sebesar 2,007. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah $0,000 < 0,005$, yang berarti lebih rendah dari taraf signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima atau secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Legalyn Bisnis Indonesia.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan performa para kerja karyawan. Dengan kata lain, faktor-faktor di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, merupakan elemen krusial yang berpengaruh pada tingkat produktivitas. Manajemen perlu membangun suasana kerja yang positif, aman, dan mendukung, baik dari aspek fasilitas, interaksi antar rekan kerja, maupun atmosfer kerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih konsentrasi, termotivasi, dan lebih produktif.

h. Uji F

Tabel 16 Hasil Uji F
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,025	2	156,012	24,826	,000 ^b
	Residual	326,775	52	6,284		
	Total	638,800	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel IV.16 di atas menunjukkan bahwa, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,826, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,172. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($24,826 > 3,172$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $< 0,000$, yang berarti jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Karena nilai Fhitung $>$ Ftabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun suasana kerja saling berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung adalah elemen penting untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Manajemen perlu membangun gaya kepemimpinan yang kuat perlu untuk gaya kepemimpinan yang efektif dalam memberikan arahan dan dorongan, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Ini akan meningkatkan produktivitas pegawai.

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 17 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,488	,469	2,507
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber : Hasil pengolahan statistik dengan program SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel IV.17 pada bagian Model Summary, diperoleh nilai Nilai R Square = 0,488 menunjukkan bahwa 48,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kedua variabel bebas ini bersama-sama berkontribusi hampir setengah dari perubahan kinerja karyawan. Sisanya 51,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, beban kerja, atau stres kerja. Selain itu, Nilai Adjusted R Square = 0,469 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen, kontribusi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap tinggi yaitu 46,9%. Hal ini berarti bahwa secara parsial (disesuaikan), kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki peran besar dan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Legalyn Binsis Indonesia. Ini berarti bahwa kinerja seorang karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek pribadi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap pemimpin serta konfigurasi lingkungan kerja. Serta manajemen perlu menaruh perhatian pada pengembangan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja guna

meningkatkan kinerja para karyawan. Di samping itu, aspek-aspek lain seperti motivasi, kompensasi, dan beban kerja juga harus diperhatikan agar sumbangsih karyawan dapat mencapai hasil maksimal.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung 2.007 dari tabel korelasi, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (4.705 lebih besar dari 2.007) dengan Sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Waworundeng et al., 2021). Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung 2.007 dari tabel korelasi, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (5,714 lebih besar dari 2.007) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Legalyn Bisnis Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yustina Maro, 2022). Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 24,826 > F tabel sebesar 3.172 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Legalyn Bisnis Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Ratnawati, 2022). Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Legalyn Bisnis Indonesia, dengan nilai t hitung sebesar 4,705 > 2,007 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Demikian juga, variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung sebesar 5,714 > 2,007 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, pengaruh gabungan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga terbukti signifikan, dengan nilai F hitung sebesar 24,826 > 3,172 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Gaya Kepemimpinan maupun Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Legalyn Bisnis Indonesia. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sampelnya hanya berjumlah 55 orang, sehingga hasilnya tidak mewakili populasi umum. Kedua, pengumpulan dan analisis data harus dilakukan dalam waktu yang sangat singkat, yang dapat mengurangi kedalaman penelitian. Ketiga, hasil kuesioner dapat menjadi tidak objektif karena dapat mempengaruhi jawaban responden karena persepsi yang berbeda, pendapat pribadi, atau ketidaknyamanan saat mengisi kuesioner.

B. Saran

1. Implikasi Praktis

- Penelitian ini meningkatkan pemahaman manajer dan pimpinan perusahaan tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang berhasil dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pembuatan kebijakan yang mendukung gaya kepemimpinan yang

- memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, yang mencakup fasilitas yang lebih baik, komunikasi yang lebih baik, dan pengakuan atas prestasi.
- b. Hasil penelitian ini dapat membantu karyawan lebih memahami apa yang mempengaruhi kinerja mereka. Mengetahui bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan sangat penting, karyawan dapat lebih proaktif dalam membina hubungan yang kuat dengan atasan mereka dan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan damai.
 - c. Penelitian ini membantu perusahaan membuat strategi untuk memperbaiki kinerja karyawan mereka. Dengan memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja, organisasi dapat berkonsentrasi pada hal-hal yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerja dan kesehatan karyawan. Hal-hal seperti penyediaan ruang kerja yang lebih baik dan pelatihan kepemimpinan yang lebih efisien adalah beberapa contoh dari hal-hal yang perlu diperbaiki.
2. Implikasi Teoritis
- a. Penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori kepemimpinan, khususnya mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasilnya dapat memperkaya literatur saat ini dengan memberikan wawasan tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti kepemimpinan transformasional atau transaksional, mempengaruhi kinerja dalam berbagai lingkungan kerja.
 - b. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman kita tentang teori lingkungan kerja, khususnya tentang bagaimana elemen seperti budaya perusahaan, komunikasi antar karyawan, dan fasilitas kerja mempengaruhi kinerja. Implikasi teoritis dari temuan ini dapat memungkinkan penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana elemen lingkungan kerja lainnya berinteraksi satu sama lain dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.
 - c. Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar untuk memperbaiki model kinerja karyawan di literatur saat ini. Penelitian ini dapat mendorong pengembangan model kinerja yang lebih luas dan mendalam yang menggabungkan elemen motivasi sosial, organisatoris, dan motivasi sosial untuk meningkatkan kinerja individu dan tim di tempat kerja. Ini dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Referensi

- Angelique Tolu, Michael Mamentu, W. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 11(1), 47. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/33535>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14.
- Fahroby, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *Universitas Islam Riau*, 1–90.
- Fitriani, R., Sari, I., & Wilandari, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Steel pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 828–833. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1752>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan
- Jurnal Ekonomi STIEP (JES), Vol. 10, No. 2, Mei 2023. p. 134-150

- Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.
- Hariyati, I., & Ika Sunardi, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *JMMU: Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Umum*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.56606/jmmu.v1i1.179>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Hidayah, A. K., & Subkhan, M. (2025). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kpknl Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 25(1 SE-), 116–126.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 19(2). <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Kholid, M. I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara AMC - Malang. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 185–196. <https://doi.org/https://doi.org/10.37504/jmb.v6i3.545>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739.
- Putri, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 292–305. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.23>
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Rahayu, S. T., Ismail, I., & others. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rahmawati, I. K., & Mauludi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 255–267. <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/jm.v16i2.1041>
- Ratnawati, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Progress Citra Sempurna (Pcs) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 519. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25925>
- Sevia Restu Pratiwi, I. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

- Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. *Jurnal Maneksi*, 13(4), 965–971. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v13i4.2418>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. Nizamia Learning Center.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uniform Indonesia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i3.10534>
- Yustina Maro, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yustina. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 178–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>