EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Antobintan Permai Kendal

Septia Handayani
Institut Teknologi Dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia
E-mail: handayanisepti888@gmail.com

Article History:
Received: 04 September 2026
Revised: 03 Oktober 2026
Accepted: 11 November 2026

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta (3) pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Antobintan Permai Kendal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Antobintan Permai Kendal yang berjumlah 100 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (teknik sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden (N = 100). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, serta analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dominan berada pada kategori rendah hingga sedang. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} = 5,214 > t_{tabel} = 1,985; Sig. < 0,001), serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t_{hitung} = 4,149 > t_{tabel} = 1,985; Sig. < 0,001). Secara simultan (uji F), gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F_{hitung} = 33,545 > F_{tabel} = 3,09; Sig. < 0,001). Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen perusahaan mengevaluasi keefektifan pendekatan kepemimpinan serta memprioritaskan perbaikan sarana dan prasarana lingkungan kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial sebagai penggerak utama operasional organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Pada era industri modern, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas dan kontribusi optimal dari para karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi indikator utama efektivitas manajemen kerja organisasi. Namun, mempertahankan konsistensi kinerja bukan hal mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi, seperti tata kelola kepemimpinan dan suasana tempat kerja.

Perusahaan PT Antobintan Permai Kendal merupakan salah satu yang bergerak di bidang industri yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, khususnya di wilayah Kendal dan sekitarnya (Sarfiah, et al., 2023). Secara regional, pertumbuhan ekonomi di wilayah industri Jawa Tengah menunjukkan tren positif, di mana Pulau Jawa mencatat pertumbuhan ekonomi sebesar 5,17% pada tahun 2025, bahkan beberapa kawasan industri di sekitar Kendal mengalami pertumbuhan yang lebih tinggi akibat meningkatnya investasi dan aktivitas industri (bps.go.id, 2025) Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan industri, termasuk PT Antobintan Permai Kendal, dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas karyawan sebagai penggerak utama operasional perusahaan (Pramono, 2024). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Agustina & Anshori, 2024)).

Secara teoritis, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang manajer berfungsi sebagai katalisator yang mengarahkan perilaku kerja bawahan. Kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dinilai mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan secara sukarela. Di sisi lain, faktor lingkungan kerja, baik fisik (seperti tata ruang dan fasilitas) maupun non-fisik (seperti keharmonisan hubungan antar-rekan kerja), turut membentuk kenyamanan yang berdampak langsung pada konsentrasi serta hasil akhir pekerjaan. Dan Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Meskipun keterkaitan variabel ini telah banyak diuji, kesenjangan hasil penelitian (research gap) dan perbedaan karakteristik objek lokal memotivasi dilakukannya studi ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT Antobintan Permai Kendal.

Pemilihan PT Antobintan Permai Kendal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkuat literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kondisi nyata di lapangan, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa. Tidak hanya itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan ditas, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Antobintan Permai Kendal".

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Husain & Sumartik, (2023), kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku individu yang menghasilkan suatu output kerja tertentu setelah memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan.

Setiadi dkk. (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki dimensi pengukuran yang jelas, sehingga dapat dievaluasi secara objektif sesuai dengan standar yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak bersifat subjektif, melainkan dapat diukur melalui indikator-indikator tertentu yang telah disepakati.

Kuncoro & Permatasari, (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja mencakup dua aspek utama, yaitu kualitas hasil kerja dan kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur melalui hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu, serta sesuai dengan standar atau tujuan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan, komitmen, dan profesionalisme karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Armansyah (2022:3), kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas kepada bawahan. Melalui komunikasi yang efektif, pemimpin mampu membangun pemahaman yang sama sehingga bawahan dapat mengidentifikasi diri dengan visi organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga berperan dalam memberikan motivasi serta merangsang kreativitas bawahan agar mampu bekerja lebih baik dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Wardani (2020:27) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian secara individual kepada setiap bawahan serta mampu memberikan rangsangan intelektual. Perhatian individual tersebut diwujudkan dalam bentuk pembinaan, dukungan, serta pengembangan potensi masing-masing individu sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Sementara itu, rangsangan intelektual mendorong bawahan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Dengan pendekatan ini, bawahan tidak hanya menjalankan tugas secara rutin, tetapi juga terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi. Akibatnya, muncul rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja bawahan untuk melampaui target yang telah ditetapkan.

Supriyanto (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan jenis

kepemimpinan yang mampu membangkitkan kesadaran bawahan melalui penanaman nilai-nilai luhur, seperti keadilan, kebebasan, dan kesetaraan. Dengan menanamkan nilai-nilai tersebut, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu membentuk budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan menginspirasi bawahan melalui visi yang jelas, motivasi yang kuat, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga pada proses pengembangan potensi bawahan.

Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto dalam Nabawi (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Definisi ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dimensi yang luas, tidak hanya terbatas pada kondisi fisik, tetapi juga mencakup kondisi mental dan emosional yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan tenang, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Menurut Nitisemito dalam Fachrezi dan Khair (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi ini menekankan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti hubungan kerja yang tidak harmonis atau kondisi fisik yang tidak memadai, dapat menurunkan motivasi kerja dan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Menurut Mangkunegara dalam Wijaya (2017), secara garis besar terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu kebersihan, pertukaran udara, penerangan, temperatur, dan kebisingan. Faktor-faktor tersebut merupakan bagian dari kondisi lingkungan fisik yang secara langsung dapat dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Filsafat positivisme memandang gejala atau realitas di lapangan sebagai sesuatu yang bersifat tunggal, konkrit, teramati, dan dapat diukur secara empiris menggunakan data numerik (Sugiyono, 2021). Berdasarkan paradigma tersebut, peneliti bertindak sebagai pengamat independen yang objektif untuk menguji teori serta hipotesis yang telah dirumuskan tanpa memengaruhi objek yang diteliti.

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif asosiatif non-eksperimen dengan metode survei. Desain asosiatif bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan sebab-akibat atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan non-eksperimen dipilih karena peneliti tidak memberikan manipulasi atau perlakuan (treatment) terhadap subjek penelitian, melainkan mengukur data yang sudah ada di lapangan secara apa adanya (ex post facto) melalui penyebaran kuesioner terstruktur pada satu waktu tertentu (cross-sectional).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal yang bekerja pada PT Antobintan Permai Kendal. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas dan terjangkau,

yaitu sebanyak 100 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Melalui teknik ini, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga diharapkan dapat meminimalisir tingkat kesalahan generalisasi data hasil penelitian.

Sesuai dengan prinsip positivisme yang mensyaratkan pengukuran objektif, variabel-variabel penelitian ini dioperasionalisasikan ke dalam indikator-indikator empiris yang diukur menggunakan Skala Likert 1 hingga 5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju):

1) **Gaya Kepemimpinan X_1:** Perilaku, pola komunikasi, dan strategi yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengarahkan bawahan. Diukur melalui empat indikator: kemampuan pengambilan keputusan, gaya komunikasi internal, pendelegasian tugas, dan pemberian motivasi/keteladanan.
2) **Lingkungan Kerja X_2:** Segala kondisi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bertugas. Diukur melalui indikator lingkungan fisik (pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kantor) dan lingkungan non-fisik (hubungan interpersonal antar-rekan kerja serta hubungan atasan-bawahan).
3) **Kinerja Karyawan Y:** Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Diukur melalui indikator: kualitas hasil kerja, kuantitas/volume kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kemandirian.

Data primer dikumpulkan secara langsung melalui instrumen kuesioner digital. Sebelum dilakukan analisis data utama, instrumen penelitian terlebih dahulu melewati uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan parameter Cronbach's alpha ($\alpha > 0{,}60$) guna memastikan alat ukur bersifat valid dan konsisten. Untuk memenuhi asumsi kelayakan model regresi, dilakukan rangkaian pengujian asumsi klasik yang meliputi:

- **Uji Normalitas:** Memastikan data berdistribusi normal menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov.
- **Uji Multikolinieritas:** Memastikan tidak ada hubungan linear yang kuat antar-variabel independen melalui nilai Tolerance (>0,10) dan Variance Inflation Factor **VIF**(<10).
- **Uji Heteroskedastisitas:** Memastikan kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain melalui analisis grafik scatterplot.

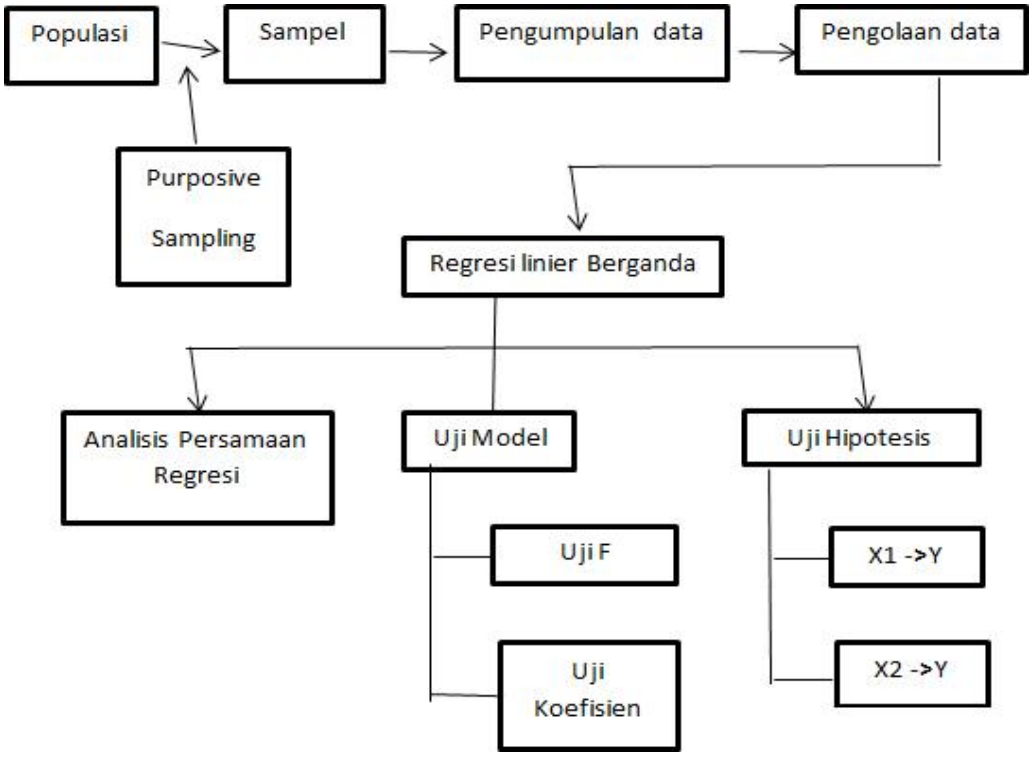
Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis data dilakukan menggunakan **Analisis Regresi Linear Berganda** untuk menguji arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan model persamaan:

$$\mathbf{Y = a + b_1\ X_1 + b_2\ X_2 + e}$$

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan Uji t dan secara simultan menggunakan Uji F pada tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$ (5%). Selain itu, analisis koefisien determinasi ($\mathbf{R^2}$) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel kinerja karyawan Y yang mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan ($\mathbf{X_1}$) dan lingkungan kerja ($\mathbf{X_2}$). Seluruh proses komputasi statistik ini diolah menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini dilakukan secara cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya perlakuan khusus terhadap objek penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda

untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan desain penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan dan pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 100 karyawan PT Antobintan Permai Kendal sebagai responden. Berdasarkan data demografi yang dikumpulkan, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 40% (40 orang) dan laki-laki sebesar 60% (60 orang). Dari segi usia, kelompok usia 21–30 tahun mendominasi sebesar 25% (25 orang), diikuti usia 31–40 tahun sebesar 45% (45 orang), usia 41-50 tahun sebesar 20% (20 orang) dan di usia 51-60 tahun sebesar 10% (10 orang). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 70% karyawan telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yang menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup matang mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen terhadap 100 kuesioner yang kembali: Uji Validitas: Nilai r_{tabel} untuk n = 100 pada taraf signifikansi 5% adalah 0,196. Hasil uji menunjukkan seluruh butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > 0{,}196$, sehingga semua item dinyatakan **valid**. Uji Reliabilitas: Pengujian menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai untuk variabel $X_1 = 0{,}915$, $X_2 = 0{,}926$, dan $Y = 0{,}878$. Karena semua nilai berada di atas 0,60, seluruh instrumen dinyatakan **reliabel**. Guna memenuhi syarat kelayakan model regresi linear berganda berlandaskan filsafat positivisme, dilakukan tiga

uji asumsi dasar:

1) Uji Normalitas: Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual, diperoleh nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,880. Karena nilai 0,880 > 0,05, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi **berdistribusi normal.**

2) Uji Multikolinieritas: Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,985 > 0,10, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,015 (>10). Dengan demikian, dinyatakan **tidak terjadi multikolinieritas** antar-variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas: Melalui analisis grafik scatterplot, titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola gelombang atau menyempit tertentu. Hal ini membuktikan model **bebas dari masalah heteroskedastisitas**.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics terhadap 100 sampel responden, diperoleh hasil parameter model regresi yang terangkum dalam tabel berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.316	1.961		3.730	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.416	.080	.433	5.214	<,001
	Lingkungan Kerja	.317	.077	.345	4.149	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan nilai koefisien pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$= 7{,}316 + 0{,}416 \ _1 + 0{,}317 \ _2 +$$

- **Konstanta (7,316):** Jika Gaya Kepemimpinan X_1 dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai tetap atau nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7,316 satuan.
- **Koefisien (X_1) (0,416):** Menunjukkan hubungan searah. Setiap peningkatan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan dengan asumsi variabel lain konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,416 satuan.
- **Koefisien (X_2) (0,317):** Menunjukkan hubungan searah. Setiap peningkatan satu satuan variabel Lingkungan Kerja dengan asumsi variabel lain konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,317 satuan.

Nilai t_{tabel} untuk n = 100 dengan derajat kebebasan df = n - k - 1 = 97 pada tingkat signifikansi 5% adalah **1,985.**

- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y):** Diperoleh nilai t_{tabel} = 5,214 > 1,985 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka **H_1 diterima**, yang berarti Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Antobintan Permai Kendal.

- **Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y):** Diperoleh nilai t_{hitung} = 4,149 > 1,985 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka **(H_2) diterima**, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Antobintan Permai Kendal.

Berdasarkan uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,545 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Mengingat nilai F_{hitung} = 33,545 > F_{tabel} = 3,09 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05, maka **H_3 diterima**. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Antobintan Permai Kendal. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil analisis adalah sebesar 0,397 (atau 39,7%.). Hal ini menunjukkan bahwa variasi naik-turunnya Kinerja Karyawan pada PT Antobintan Permai Kendal dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 39,7%. Sementara sisanya sebesar 620,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi, atau beban kerja

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis secara empiris memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan memegang peranan krusial dalam mendongkrak performa kerja di PT Antobintan Permai Kendal. Nilai positif pada koefisien regresi mengindikasikan bahwa semakin adaptif, komunikatif, dan suportif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh jajaran manajemen, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja staf operasional secara nyata. Pimpinan yang memberikan instruksi kerja secara transparan dan rutin memberikan apresiasi terbukti mampu membangun kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan target harian perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja fisik (seperti kelayakan fasilitas pelatihan kerja, pencahayaan ruang kantor, dan kenyamanan sirkulasi udara) serta lingkungan non-fisik (tata hubungan sosial antar-karyawan) terbukti menjadi determinan penting bagi efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang sehat baik aspek fisik seperti pencahayaan dan kenyamanan tempat kerja, maupun non-fisik seperti hubungan antarkaryawan memiliki peran penting dalam menjaga fokus serta efisiensi kerja. Data deskriptif menunjukkan bahwa sebesar 65,0% responden mempersepsikan lingkungan kerja berada dalam kategori rendah. Kondisi ini menggambarkan masih terbatasnya dukungan sarana fisik maupun suasana kerja yang dirasakan pegawai saat ini. Oleh karena itu, pengoptimalan lingkungan kerja menjadi opsi strategis bagi manajemen perusahaan untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Antobintan Permai Kendal dengan sampel sebanyak 100 responden, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) **Gaya Kepemimpinan (X_1)** secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antobintan Permai Kendal. Hal ini dibuktikan melalui nilai t_{hitung} = 45,214 > t_{tabel} = 1,985 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pimpinan yang komunikatif dan mampu memberikan delegasi tugas secara jelas terbukti meningkatkan produktivitas staf.

2) **Lingkungan Kerja (X_2)** secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antobintan Permai Kendal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} = 4,149 > t_{tabel} = 1,985 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Fasilitas kantor yang memadai serta hubungan interpersonal yang harmonis menciptakan kenyamanan kerja yang mempercepat penyelesaian tugas.
3) **Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)** secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antobintan Permai Kendal. Hasil ini didasarkan pada nilai F_{hitung} = 33,545 > F_{tabel} = 3,09 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Kombinasi tata kelola kepemimpinan yang baik dan atmosfer tempat kerja yang kondusif memberikan kontribusi sebesar 39,7% terhadap variasi performa kerja karyawan, sementara 60,3% sisanya dipengaruhi faktor eksternal lain di luar model penelitian.

Merujuk pada kesimpulan di atas, beberapa saran akademis dan praktis yang dapat direkomendasikan adalah:

4) **Bagi Manajemen PT Antobintan Permai Kendal:** Manajemen disarankan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang suportif, khususnya dalam aspek pemberian motivasi berkala. Selain itu, perusahaan perlu melakukan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas fisik (seperti pendingin ruangan dan pencahayaan) untuk menjaga kenyamanan kerja tetap optimal pada saat beban kerja meningkat.
5) **Bagi Penelitian Selanjutnya:** Mengingat nilai koefisien determinasi (R^2) dalam studi ini berada pada angka 39,7%, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel independen lain yang relevan dengan rumpun ilmu manajemen sumber daya manusia berlandaskan positivisme, seperti variabel beban kerja (workload), kompensasi insentif, motivasi kerja, atau disiplin kerja guna mendapatkan pemodelan regresi yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, K., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Jasa. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(2), 145-155.

Fauzi, M. R., & Setiawan, I. (2023). Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen Bisnis, 8(1), 34-45.

Handoko, T., & Lestari, S. (2024). Analisis Regresi Simultan Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Staf Perusahaan Swasta. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(3), 210-222.

Husain, F. R., & Sumartik, S. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 18(1), 10-21070.

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.

Pratama, A. Y., & Wijaya, M. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kepuasan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(4), 1102-1115.

Ramadhan, F., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Performa Karyawan Generasi Z. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 11(1), 55-68.

Sutrisno, E., & Putri, R. A. (2023). Hubungan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kenyamanan Kerja Terhadap Capaian Target Perusahaan. Jurnal Administrasi Bisnis, 19(2), 89-101.

Wibowo, A., & Utami, T. (2022). Peran Komunikasi Internal Pimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Capaian Target Karyawan. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, 11(4), 310–322.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). SAGE Publications.

Aditama, R., & Wijaya, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Efisiensi Kerja Karyawan di Sektor Jasa Pelatihan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 8(2), 114–126.

Gunawan, I., & Saputra, H. (2022). Penerapan Filsafat Positivisme dalam Desain Penelitian Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah Metodologi Penelitian, 10(1), 45–58