JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin
Vol. 03, No. 04, Tahun 2025, Hal.880- 893, ISSN: 3031-9498 (Online)

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Banyu Milii di Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan

Mukhammad Rizki Yulianto[1], Bambang Sutikno[2], Dwita Laksmita R[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan
ryulianto367@gmail.com[1],bambangtikno@gmail.com[2], laksmitadwita@gamil.com[3]

Article Info

Article history:

Received July 24, 2025
Revised August 16, 2025
Accepted August 23, 2025

Keywords:

Leadership,
Work Environment,
Employee Performance

ABSTRACT

The effective and efficient utilization of human resources, is essential for companies to operate optimally. Company leaders play an important role in driving employee performance and profitability, given that leadership involves the ability to influence and direct subordinates to achieve organizational goals. This study examines the influence of leadership and work environment on employee performance at CV. Bayu Milii with 30 respondents using simultaneous analysis. The F-test results show a value of 24.752 with a significance of 0.000, indicating a significant simultaneous effect. The t-test shows that the leadership variable has a significant effect on employee performance with a value of 5.897 (significance 0.000), as does the work environment variable with a value of 5.912 (significance 0.000). These findings confirm the need for effective communication, fairness in treatment, and a conducive work environment to encourage optimal employee performance.

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

Article Info

Article history:

Received July 24, 2025
Revised August 16, 2025
Accepted August 23, 2025

Keywords:

Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia, sangat diperlukan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan optimal. Pemimpin perusahaan memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan dan profitabilitas, mengingat kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Bayu Milii dengan 30 responden menggunakan analisis simultan. Hasil uji F menunjukkan nilai 24,752 dengan signifikansi 0,000, mengindikasikan pengaruh simultan yang signifikan. Uji t memperlihatkan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 5,897 (signifikansi 0,000), demikian pula variabel lingkungan kerja dengan nilai 5,912 (signifikansi 0,000). Temuan ini menegaskan perlunya komunikasi efektif, keadilan dalam perlakuan, dan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong kinerja optimal karyawan.

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

Corresponding Author:

Mukhammad Rizki Yulianto
Universitas Merdeka Pasuruan
Email: ryulianto367@gmail.com

Pendahuluan

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Menurut Fajrin 2008, organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, kinerja organisasi maupun perusahaan yang optimal, dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap profesional dalam seluruh kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan akan lebih baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian (skill), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (expectation) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi atau perusahaan yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun. Ada beberapa contoh kasus yang di perusahaan CV. Bayu Milii yaitu beberapa karyawan yang terlambat datang, karena menunggu tebengan dan terkadang karyawan ketika pimpinan keluar beristirahat lebih lama dari batas ditentukan. Hal tersebut menyebabkan tidak tercapainya target, sehingga pimpinan terpaksa memberikan lembur pada karyawan yang berdampak pada turunnya penghasilan.

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang fasilitas, atau komunikasi

yang buruk antara atasan dan bawahan dapat menciptakan tekanan dan ketidaknyamanan bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kedisiplinan, sepertinya keterlambatan, serta menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Pemimpin perusahaan idealnya dapat mengkomunikasikan segala sesuatu yang menjadi tujuan kepada manajemen perusahaan, dimana dalam CV Banyu Milii ini bersifat perusahaan keluarga sehingga terdapat naluri kepemilikan yang kuat dalam manajemen dan kurang disiplin dalam pembagian jobdesk perusahaan. Sehingga para karyawan tidak dapat bekerja secara efisien dikarenakan arahan yang diterima kapan saja karena *miss communication* pihak manajemen. Hal tersebut berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi dalam organisasi adalah sikap pemimpin yang lebih sering mengutamakan karyawan yang memiliki tenaga yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan diluar dan karyawan tersebut mendapatkan uang atau ceperan yang lebih banyak dan dari karyawan yang lain yang mengakibatkan dianggap pilih kasih dalam memperlakukan karyawan. Sikap pilih kasih ini dapat menimbulkan ketidakadilan, ketidakpuasan, dan penurunan moral kerja di antara karyawan. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, hal ini dapat menurunkan motivasi, disiplin, dan kinerja mereka. Selain itu, permasalahan lain yang sering muncul adalah keterlambatan karyawan dalam bekerja. Keterlambatan dapat menjadi indikator rendahnya disiplin atau kurangnya motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Pernyataan ini selaras dengan studi oleh Iis Noviyanti, dan Elvera Medina Hijriatunnisa (2022), dan Berlina Halawa, dan Yohanes Dakhi, dan Samanoni Halowo Fau (2021) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun populasi yang digunakan penelitian ini yaitu pimpinan dan seluruh karyawan yang bekerja di CV. Banyu Milii. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks permasalahan pemimpin yang pilih kasih dan karyawan yang sering terlambat dalam bekerja. Dengan memahami faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan organisasi dapat mengambil langka–langka yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan organisasi dapat mengambil langka–langka strategis untuk meningkatkan disiplin, motivasi, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan konteks yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, penulis ingin meneliti variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bayu Milii di Kecamatan Kraton, Kabupaten Pasuruan.

Landasan Teori

a. Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan atau *leadership* berasal dari kata "pemimpin" atau *"leader"*. Dalam definisinya, kepemimpinan diambil dari Bahasa Inggris, yaitu *leader*. Menurut Pamungkas (2011), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, kepemimpinan dapat dilakukan

oleh individu atau kelompok. Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Pamungkas, 2011), yaitu: 1) Peduli dan Menghargai Karyawan; 2) Bijaksana; dan 3) Bersikap Adil

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diindikasikan dari suasana kerja, fasilitas yang tersedia, dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011:78) yaitu: 1) Suasana Kerja; 2) Tersedianya Fasilitas; dan 3) Hubungan Dengan Rekan Kerja

c. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Sabuhari et.al (2020), Kinerja karyawan adalah seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat diamati dan dievaluasi. Menurut Sabuhari et.al. (2020) menyebutkan kinerja karyawan ada 6 indikator yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 5) Kemandirian; dan 6) Komitmen kerja

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Populasi penelitian diambil dari data karyawan yang telah bekerja di CV. Banyu Milii dan seluruhnya berjumlah 30 karyawan. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu 9 orang sebagai pemilah barang bekas, 4 orang supir truk, 10 orang tenaga kasar (orang yang menaikkan barang ke truk di pabrik, 2 orang pengontrol aktivitas waktu di pabrik, dan 5 orang karyawan gabungan. Teknik dalam pengumpulan data yaitu seperti, *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Teknik pengolahan data penelitian menggunakan SPSS 20 sebagai media perhitungan statistik. Analisis data yang dilakukan yaitu uji realibilitas, uji validitas, uji deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitisitas, uji autokorelasi, uji linieritas, uji analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinan (Adjusted R^2) dan uji hipotesis ((uji simultan (uji F) serta uji parsial (uji t)).

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	Keterangan
X_1	X1.1	0.729	Valid
	X1.2	0.762	Valid
	X1.3	0.762	Valid

	X1.4	0.698	Valid
	X1.5	0.453	Valid
	X1.6	0.564	Valid
X_2	X2.1	0.773	Valid
	X2.2	0.831	Valid
	X2.3	0.808	Valid
	X2.4	0.770	Valid
	X2.5	0.839	Valid
Y	Y.1	0.711	Valid
	Y.2	0.779	Valid
	Y.3	0.781	Valid
	Y.4	0.548	Valid
	Y.5	0.579	Valid
	Y.6	0.711	Valid
	Y.7	0.799	Valid
	Y.8	0.668	Valid
	Y.9	0.667	Valid
	Y.10	0.529	Valid

(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Hasil uji validitas instrumen dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Karena rata-rata nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X_1	0.804	Reliabel
X_2	0.735	Reliabel
Y	0.678	Reliabel

(Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025)

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen dapat disimpulkan bahwa, instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini. Karena nilai alpha masuk dari kategori reliabilitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3 Persepsi Responden pada Kepemimpinan

Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Rata-Rata	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS			
1. Atasan saya selalu menunjukkan sikap menghargai terhadap setiap kontribusi yang saya berikan.	6	18	6	0	0	30	4	Baik
	30	72	18	0	0	120		
2. Saya merasa termotivasi karena atasan saya menghormati dan mengakui usaha saya	9	16	5	0	0	30	4,13	Baik
	45	64	15	0	0	124		
3. Pimpinan saya mampu mengubah situasi sulit menjadi peluang bagi tim.	9	16	5	0	0	30	4,13	Baik
	45	64	15	0	0	124		
4. Pimpinan saya memberikan pengarahan yang jelas dan mudah di pahami oleh seluruh anggota tim	6	16	8	0	0	30	3,93	Baik
	30	64	24	0	0	118		
5. Pimpinan saya selalu mendukung	8	18	4	0	0	30	4,13	Baik
	40	72	12	0	0	124		
6. Pimpinan saya memperlakukan anggota tim setara tanpa pilih kasih	10	16	4	0	0	30	4,2	Baik
	50	64	12	0	0	126		
Rata-Rata Variabel Indikator *Kepemimpinan*							**4,08**	**Baik**

(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 3, diinformasikan` bahwa dari 30 karyawan CV. Banyu Milii, rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 4.08, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berada pada kategori baik.

Tabel 4 Persepsi Responden pada Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Rata-Rata	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS			
1. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di lingkungan perusahaan saat ini	6	15	8	1	0	30	3,86	Baik
	30	60	24	2	0	116		
2. Fasilitas kerja yang tersedia ditempat saya bekerja cukup lengkap untuk menunjang pekerjaan.	5	18	7	0	0	30	4,0	Baik
	25	72	21	0	0	121		

3. Peralatan kerja yang saya gunakan dalam pekerjaan sehari-hari berfungsi dengan baik	5	19	6	0	0	30	3,9	Baik
	25	76	18	0	0	119		
4. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan saya	4	21	4	1	0	30	3,9	Baik
	20	84	12	2	0	118		
5. Hubungan yang penuh kekeluargaan dengan rekan kerja meningkat semangat kerja saya	6	17	7	0	0	30	3,9	Baik
	30	68	21	0	0	119		
Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan *Kerja*							**3,91**	**Baik**

(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4, diinformasikan` bahwa dari 30 karyawan CV. Banyu Milii, rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,91, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik.

Tabel 5 Persepsi Responden pada Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden					Skor	Rata-Rata	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS			
1. Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	7	17	6	0	0	30	4,03	Baik
	35	68	18	0	0	121		
2. Saya bekerja dengan kemampuan perusahaan.	7	11	10	0	0	30	3,63	Baik
	35	44	30	0	0	109		
3. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan.	4	17	9	0	0	30	3,83	Baik
	20	68	27	0	0	115		
4. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.	4	18	8	0	0	30	3,86	Baik
	20	72	24	0	0	116		
5. Saya memaksimalkan waktu pekerjaan untuk aktivitas lainnya.	5	12	11	2	0	30	3,66	Baik
	25	48	33	4	0	110		
6. Saya dapat menggunakan pekerjaan tanpa menggunakan sumber daya tidak berlebihan.	7	17	6	0	0	121	4,03	Baik
	35	68	18	0	0			
7. Saya menggunakan teknologi untuk mendukung efektivitas kerja.	7	11	10	0	0	30	3,63	Baik
	35	44	30	0	0	109		
8. Saya menyelesaikan tugas tanpa bantuan karyawan lain.	5	16	8	1	0	115	3,83	Baik
	25	64	24	2	0			

9. Saya menyelesaikan tugas tanpa adanya bimbingan pimpinan.	2	19	9	0	0	30	3,76	Baik
	10	76	27	0	0	113		
10. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	6	11	11	2	0	30	3,7	Baik
	30	44	33	4	0	111		
Rata-Rata Indikator Variabel *kinerja karyawan*							**3,79**	**Baik**

(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 5, diinformasikan` bahwa dari 30 karyawan CV. Banyu Milii, rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3.79, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,87202284
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,111
	Negative	-,132
TestStatistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194[c]

(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Hasil uji normalitas kolmogrov smirnov pada SPSS diketahui bahwa nilai probabilitas adalah 1,94 lebih besar dari α (0.05). dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah normal.

2 Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

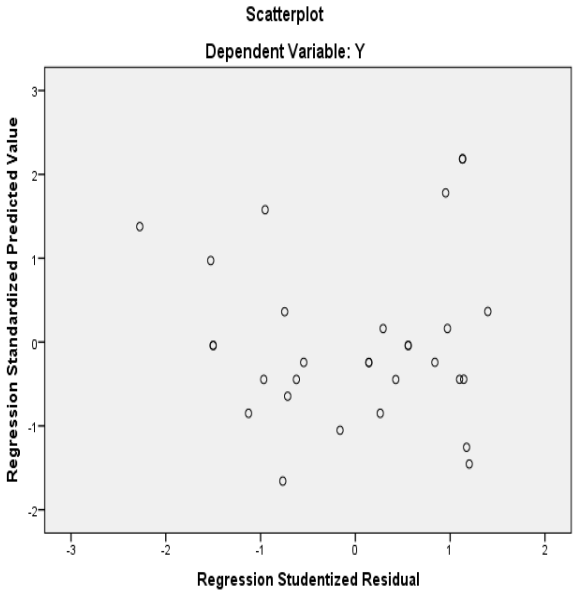
No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	X_1	0,490	2,041	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	X_2	0,490	2,041	Tidak Terjadi Multikolinieritas

(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Scatterplot



(Sumber: Data Diolah Peneliti 2025)

Berdasarkan gambar diatas, pada grafik scatterplot menunjukkan penyebaran titik dengan acak dan tidak memiliki pola khusus yang jelas dan juga diatas nilai nol untuk garis y sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat heteroskesdastisitas dalam model regresi sehingga layak digunakan untuk menerangkan variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinera karyawan (Y).

4 Uji Autokorelasi

Dari hasil analisis penelitian, diperoleh nilai d sebesar 2,331 (lihat perhitungan pada lampiran). Dan nilai dL dan dU pada tabel durbin Watson masing-masing sebesar 1.2837 dan 1.5666.

5 Uji Linearitas

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	***Deviation from Linearity***		**Keterangan**
	Sig,	***Alpha***	
Hubungan Kepemimpinan(X_1) dengan Kinerja Karyawan	0,940	0,05	Linear
Hubungan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan(Y)	0,74	0,05	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai signifikan pada deviation from linearity variabel Kepemimpinan (X1) yaitu 0,940 > 0,05, variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,74 > 0,05,

dengan kinerja Karyawan (Y) dinyatakan linear, dengan kata lain asumsi uji linearitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
Constant	0,386	0,515	0,460
Kepemimpinan (X_1)	0,471	0,178	0,013
Lingkungan Kerja(X_2)	0,392	0,147	0,013
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan(Y)			

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a+\beta 1X1+\beta 2X2 +e$$

$$Y=3,927 +0,785+0,781 +e$$

Berdasarkan tabel dan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta pada tabel sebesar 0,386 yang berarti jika semua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386.
b. Variabel kualitas pelayanan (X1) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,471. Nilai koefisien positif menunjukkan kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai kepemimpinan (X1) sebanyak 1 satuan maka menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel dianggap konstan.
c. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,392. Nilai koefisien positif menunjukkan Lingkungan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai lingkungan kerja (X2) sebanyak 1 satuan maka menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel dianggap konstan.

6 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Variabel Dependen	F Hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	24,752	.000[b]	H1 Diterima
Lingkungan Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0.05),F hitung 24,752lebih besar dari F tabel (k; n-k) = 2 ; 30 - 2 = {2;28} dengan nilai 3,34 berarti terdapat pengaruh X1 danX2 secara simultan terhadap Y.

7 Uji Parsial (Uji T).

a) Uji T pada variabel kepemimpinan terhadap lingkungan kerja.

Tabel 11 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Karyawan

Variabel Independen	T Hitung	Sig.	Keterangan
Constant	0,957	0,347	
Kepemimpinan(X_1)	5,897	0,000	H_1 Diterima
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji parsial diatas diketahui bahwa : Nilai signifikasi X1 sebesar 0.000 lebih kecil dari α (0.05), T hitung 5,897lebih besar dari T tabel (k; n-k) = 2 ; 30 - 2 = {2;28} = 1.70113 dan T hitung bernilai positif berarti terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y

b) Uji T pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	T Hitung	Sig.	Keterangan
Constant	2,717	0,110	
Lingkungan Kerja(X_2)	5,912	0,000	H1 Diterima
Variabel Dependen: Lingkungan Karyawan(Y)			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji parsial diketahui bahwa : Nilai signifikasi X2 sebesar 0.000 lebih kecil dari α(0.05),T hitung 5,912 lebih besar dari T tabel (k; n-k) = 2 ; 30 - 2 = {2;28} = 1.70113 dan T hitung bernilai positif berarti terdapat pengaruh positif X2 terhadap Y.

Analisis Koefisien Determinan (R2)

Tabel 13 Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803[a]	,647	,621	0,29670

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R2) diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.647. Menurut Chin (1998) nilaitersebutdalamkategorimoderatjikalebihdari0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan sebesar 64,7% keragaman variabel dependen yaitu

kinerja karyawan (Y).Sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi variabel di luar variabel penelitian.

Pembahasan

1 Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan F hitung 24,752 lebih besar dari F tabel 3,34 dan nilai signifikasi 0.000 lebih kecil dari α (0.05). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Banyu Milii. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan sebesar 64,7% keragaman variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi variabel di luar variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif nilai rata-rata indikator dari variabel kinerja karyawan sebesar 3.79, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik. Persepsi karyawan terhadap variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah dapat menciptakan kinerja yang baik, namun hal ini masih perlu ditingkatkan untuk menjadi sangat baik agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari (2010) Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan oleh Woro Juni Diastuti (2014) pada karyawan PT Sarinah (Persero) Jakarta yang menunjukkan semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan korelasi antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kategori kuat.

2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial

Pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan Nilai signifikasi X1 sebesar 0.000 lebih kecil dari α (0.05), T hitung 5,897 lebih besar dari T tabel (k; n-k) = 2 ; 30 - 2 = {2;28} = 1.70113 dan T hitung bernilai 5,897 dan lebih besar dari T tabel berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel X1 terhadap Y. Shalahuddin (2013) menegaskan bahwa peran kepemimpinan merupakan peran yang paling penting dari semua peran yang ada dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi karena seorang pemimpin merupakan penggerak atau pendorong bagi berjalannya proses kegiatan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Herdiyanti, Assery (2021) pada karyawan di Sekolah Tinggi Tekonologi Kedirgantaraan yang menunjukkan variabel independen yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan.

3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikasi X2 sebesar 0.000 lebih kecil dari α (0.05),T hitung 5,912 lebih besar dari Ttabel (k; n-k)=2;30-2={2;28}=1.70113 dan Thitung bernilai positif dan lebih besar dari T tabel berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel X2 terhadap Y. Ini berarti

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk adanya implementasi bekerja optimal.Hasil rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,91, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berada pada kategori baik. Oleh sebab itu, adanya hubungan kerja yang kondusif, maka meningkatkan kinerja karyawan didalam melaksanakan tugas didalam organisasi, yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Lis Noviyanti, Elvera Medina Hijriatunnisa (2022) pada karyawan PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta yang menunjukkan variabel independen yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan.

Kesimpulan

Dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Banyu Milii dengan nilai signifikansi sebesar. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 24,751 dan T tabel sebesar 3,34. Sedangkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat hasil uji nya dengan nilai R Square sebesar 0,647. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Banyu Milii dengan nilai signifikansi sebesar. 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai thitung sebesar 5,897 dan Ttabel sebesar 1,701. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Banyu Milii dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai t hitung sebesar 5,912 dan t tabel sebesar 1,701. Artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan kedua aspek tersebut. Dalam hal kepemimpinan, pimpinan perusahaan perlu lebih aktif memberikan arahan yang jelas, mendengarkan aspirasi karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan partisipatif. Sementara itu, dalam aspek lingkungan kerja, perusahaan diharapkan menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui penataan ruang kerja yang rapi, pencahayaan dan ventilasi yang baik, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. Peningkatan kualitas pada kedua aspek ini diyakini dapat mendorong kinerja karyawan secara lebih maksimal.

Daftar Pustaka

Halawa, B., Dakhi, Y., & Fau, S. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 10-20. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/220

Herdiyanti, R.; Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi

Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, *1*(1), 171-189. https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.348

Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja aryawan Pada PT Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta. *JEMPPER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Pariwisata dan Perhotelan*. https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.431

Pamungkas B. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Jakarta: Andi Offset.

Sabuhari, R., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2020). The role of job satisfaction and organizational commitment in mediating the effect of transformational leadership on employee performance. *International Journal of Scientific & Technology Research, 9*(1), 1209–1214.

Shahlahuddin. (2013). *Perilaku Kepemimpinan dalam Organisasi Modern.*

Sri Lestari. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(1), 15–26.

Diastuti, W.,J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, IV*(1), 114–122.