

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Quality Control Stockfit* di PT. Nikomas Gemilang

Levia Zahratul Janna¹, Hafidz Hanafiah¹, Fidziah¹

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Correspondence: zahrlevia583@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jun 11th, 2026

Revised Jun 25th, 2026

Accepted Jul 18th, 2026

Keyword:

Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In today's increasingly competitive business environment, employee performance is a key factor in determining organizational success. Employee performance is influenced by various factors, including leadership style and the work environment. PT. Nikomas Gemilang Serang, an international footwear manufacturing company, continues to face challenges related to employee performance. Based on the Quality Control (QC) Stockfit production report for the January–April 2026 period, the monthly production target of 64,400 units was never achieved, and defective products classified as repair and not good (NG) were still recorded. These conditions are presumed to be associated with suboptimal leadership practices and work environment conditions, making it necessary to examine their influence on employee performance. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population and sample consisted of 37 employees in the Quality Control (QC) Stockfit division, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The results showed that leadership style had no significant effect on employee performance ($t = 1.258$; $p = 0.217$), while the work environment had a positive and significant effect on employee performance ($t = 11.323$; $p = 0.000$). Simultaneously, leadership style and the work environment had a significant effect on employee performance ($F = 152.569$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.900. Based on the findings, the work environment was the most dominant factor influencing employee performance. Although leadership style did not have a significant partial effect, both variables jointly had a significant influence on employee performance. Therefore, the company is expected to improve the quality of the work environment while optimizing the implementation of effective leadership practices.

ABSTRAK

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. PT. Nikomas Gemilang Serang sebagai perusahaan manufaktur alas kaki berskala internasional masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan laporan produksi bagian QC Stockfit periode Januari–April 2026, target produksi sebesar 64.400 pcs per bulan belum pernah tercapai serta masih ditemukan produk repair dan not good (NG). Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga kedua faktor tersebut perlu dikaji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Nikomas Gemilang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 37 karyawan bagian Quality Control (QC) Stockfit dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 1,258$; $sig. = 0,217$), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} = 11,323$; $sig. = 0,000$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 152,569$; $sig. < 0,001$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,900. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan.



© 2026 The Authors. Published by The Indonesian Futures Insight. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan pesaing bisnis yang sangat semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama keberhasilan suatu perusahaan, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga berbagai faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam organisasi, hal ini diungkapkan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020) dalam (Faeq & Ismael 2022), Kinerja karyawan dianggap penting karena menunjukkan kinerja organisasi, menjelaskan bahwa tidak dipungkiri kinerja karyawan menjadi tolok ukur kesuksesan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan. Menurut Ridwan et al., (2020) dalam (Ranto, 2024) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau target dan kriteria yang dimiliki telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. (Ranto, 2024). Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Yamani & Alfiah, 2023) Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam memimpin suatu organisasi. Maka dari itu gaya kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif seperti transformasional dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan Namun, jika gaya kepemimpinan tidak sesuai, seperti Laissez-Faire, dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Menurut (Nurhandayani, 2022), lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut. Menurut Wursanto dalam (Nurhandayani, 2022) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. PT. Nikomas Gemilang Serang sebuah perusahaan manufaktur alas kaki berskala internasional di Banten. menempatkan SDM sebagai faktor kunci dalam menjaga kualitas produk dan keberlanjutan operasional. Perusahaan ini memproduksi merek global seperti Nike, Converse, dan Puma, sehingga memerlukan manajemen SDM yang kuat untuk mempertahankan standar kualitas dunia (Rumpun et al., 2025). Pengendalian kualitas (quality control) merupakan elemen vital dalam memastikan bahwa setiap komponen alas sepatu yang diproduksi di line Stokfit memenuhi spesifikasi standar. Perusahaan Nikomas Gemilang memiliki ribuan karyawan di berbagai divisi dan berkomitmen pada kualitas, kesejahteraan karyawan, serta tanggung jawab sosial. Namun, kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan ketidakstabilan. Ketidakstabilannya ditunjukkan dengan laporan target produksi yang kurang, dan banyaknya produk yang rusak (rusak).

Berdasarkan data hasil produksi kurang memenuhi target produksi. Serta mengalami penurunan secara signifikan dari bulan Januari Hingga bulan April 2026. Target perbulan yang harusnya 64.400 pcs/ bulan tidak pernah tercapai. Dengan pencapaian tertinggi di bulan Januari sebesar 98,8% dan terendah di bulan April 97,2%. Penurunan hasil produksi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di PT. Nikomas Gemilang cenderung menekankan kerjasama tim antar karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Para pimpinan sangat peduli dan berharap semua bawahan bisa saling mendukung demi mencapai tujuan bersama di lingkungan organisasi. Akan tetapi, banyak karyawan yang merasa tidak puas karena pemimpin kurang mendukung semangat tim, tidak konsisten dalam memberi apresiasi atas prestasi kerja, serta kurang mahir dalam menyusun rencana bisnis dan mengambil keputusan yang tepat waktu dengan memanfaatkan sumber daya seperti anggaran, SDM, dan jadwal. Di samping gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga menjadi elemen krusial yang bisa meningkatkan performa pegawai di PT. Nikomas Gemilang. Di Perusahaan Nikomas Gemilang, lingkungan kerja fisik seperti fasilitas mesin dan kenyamanan ruang produksi sangat mempengaruhi hasil produksi (good pcs vs repair/NG). Sementara lingkungan non-fisik seperti

hubungan tim dan budaya organisasi bisa meningkatkan motivasi karyawan hingga mengurangi ketidakstabilan kinerja seperti terlihat di tabel 1.1.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan QC Stockfit di PT. Nikomas Gemilang.” Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai target produksi perusahaan

KAJIAN TEORITIK

Kinerja Karyawan

Dari segi istilah, kinerja diartikan sebagai manifestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, dan istilah kinerja biasa digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengertian lainnya dari kinerja yaitu dapat diartikan sebagai keseluruhan keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu, atau singkatnya, menjadi ukuran output kerja, target, atau tujuan yang sudah disepakati sebelumnya (Zulkifli, 2022). Menurut Khan et al.(2010) dalam (Hilma Harmen et al., 2024), menyatakan bahwa kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas output atau pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti bahwa kinerja tidak hanya diukur dari berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan (kuantitas), tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan (kualitas). Kinerja adalah hasil dari suatu tugas yang memiliki keterkaitan penting dengan pencapaian sasaran strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada perekonomian. Menurut (Sinambela, 2019) dalam (Hilma Harmen et al., 2024), kinerja karyawan sangat diperlukan dan menjadi pertimbangan besar dalam sebuah organisasi, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja atau performa individu maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dicapai melalui fungsi, tindakan, dan proses yang direncanakan sesuai dengan tugas, wewenang, tanggung jawab, waktu, serta tempat yang ditentukan, dengan mematuhi aspek legal, moral, dan etika, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dalam periode waktu tertentu.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Suciawanty, (2019: 12) dalam (Yamani & Alfiah, 2023), gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan dalam memimpin suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin para bawahannya. Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dilihat oleh bawahan yang berusaha dipimpinnya atau bawahan yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut Sari(2021:2) dalam (Yamani & Alfiah, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif bisa dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap dalam setiap masalah yang timbul. Seorang pemimpin juga mampu menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat. Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam organisasi berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Cara pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Lingkungan Kerja

Menurut Tran (2020) dalam (Muhammad et al., 2023), lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, kebijakan dan peraturan perusahaan. 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 berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasa mempunyai semangat kerja tentunya mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode survey yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan, dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah karyawan QC Stockfit di PT. Nikomas Gemilang Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik yaitu melihat hubungan sebab-akibat. Pernyataan tentang validitas dan pencarian hal-hal penting tentang hubungan tersebut dengan mendeskripsikan masing-masing variabel terlebih dahulu.

Menurut Sugiyono(2024), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas, populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek / subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakter / sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nikomas gemilang bagian QC (Quality control) Stockfit yang berjumlah 37 Orang.

Menurut (Sugiyono, 2024), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian atau selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakilinya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, karena jumlah populasinya 37 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji-t bertujuan untuk menguji berpengaruh atau tidaknya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Hasil uji t disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.320	2.569		.901
	X2	.745	.066	.877	11.323
	X1.1	.180	.143	.097	1.258

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 2.7, (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung sebesar 1,258. Diketahui nilai ttabel sebesar 2,032. Nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($1,258 < 2,032$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nikomas Gemilang

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai thitung sebesar 11,323. Diketahui nilai ttabel sebesar 2,032. Nilai thitung lebih besar dari ttabel ($11,323 > 2,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nikomas Gemilang

Tabel 2 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3790.410	2	1895.205	152.569	<.001 ^b
	Residual	422.347	34	12.422		
	Total	4212.757	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : SPSS Versi 2.7, (2026)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 152,569 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,28 dengan derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 34$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 152,569 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,28 ($152,569 > 3,28$) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nikomas Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nikomas Gemilang diterima

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,258. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,258 < 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,217, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan atau peningkatan gaya kepemimpinan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena aktivitas kerja di PT. Nikomas Gemilang telah diatur melalui Standart Operational Procedure (SOP), target produksi yang jelas, serta sistem kerja yang terstruktur. Dengan demikian, karyawan tetap dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan meskipun terdapat perbedaan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,167, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan bersifat positif. Namun, karena hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan, maka peningkatan Gaya Kepemimpinan belum dapat dibuktikan memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad et al., 2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang (Indah & Asmadi, 2025), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik lingkungan fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,323. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,323 > 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, meliputi penerangan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, tingkat kebisingan yang terkendali, keamanan kerja yang terjamin, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,689, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,689 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. gaya kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang.

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 152,569. Diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($152,569 > 3,28$) dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan

kerja. Meskipun berdasarkan hasil uji parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun secara bersama-sama dengan lingkungan kerja kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = -0,296 + 0,167X_1 + 0,689X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, dimana koefisien regresi lingkungan kerja (0,689) lebih besar dibandingkan koefisien regresi gaya kepemimpinan (0,167). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, PT. Nikomas Gemilang perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti penerangan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, keamanan kerja, serta hubungan antar karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan sehingga kedua faktor tersebut dapat berjalan secara selaras dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 1,258 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 2,032 ($1,258 < 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,217 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Meskipun koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,167, pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut diduga karena pelaksanaan pekerjaan di PT. Nikomas Gemilang telah didukung oleh standar operasional prosedur (SOP), target kerja yang jelas, serta sistem kerja yang terstruktur sehingga kinerja karyawan tetap dapat berjalan sesuai standar perusahaan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 11,323 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,032 ($11,323 > 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi sebesar 0,689 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek penerangan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, keamanan kerja, maupun hubungan antar karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan QC Stockfit pada PT. Nikomas Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 152,569 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,28 ($152,569 > 3,28$) dengan nilai signifikansi $< 0,001$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,900, yang berarti bahwa 90,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan 10,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, secara bersama-sama dengan Lingkungan Kerja kedua variabel mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kerja di PT. Nikomas Gemilang telah berjalan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), target produksi, dan pembagian tugas yang jelas, sehingga kinerja karyawan tidak sepenuhnya bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, pembinaan, komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, serta dukungan kepada karyawan agar tercipta hubungan kerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan semangat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Perbaikan dapat dilakukan melalui

penyediaan penerangan yang memadai, pengaturan suhu ruangan yang nyaman, pengendalian tingkat kebisingan, peningkatan keamanan kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Nikomas Gemilang perlu menerapkan strategi yang mengintegrasikan peningkatan kualitas kepemimpinan dengan perbaikan lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek kepemimpinan agar kedua faktor tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan Perusahaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat 10% variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan, atau employee engagement, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk) Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 3(2), 151–158. [Http://Jurnal.Undira.Ac.Id/Index.Php/Jpmk/](http://Jurnal.Undira.Ac.Id/Index.Php/Jpmk/)
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.607>
- Danang Et Al, 20204. (2025). Kampus Akademik Publising. *Multidisiplin Ilmu Akademik*, 3(1), 1–10. Doi: <https://doi.org/10.61722/Jmia.V1i3.1295>
- Dewanti, I. S., Hadi, ; Lukmono, & Anggraini, B. F. (2024). Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta. *Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 28, 1–18. [Http://Jurnal.Upnyk.Ac.Id/Index.Php/Paradigma/Index](http://Jurnal.Upnyk.Ac.Id/Index.Php/Paradigma/Index)
- Fauzi, D. H. (2021). *Determinasi Keputusan Pembelian Dan Pembelian Ulang (Literature Review Manajemen Pemasaran)*. 2(6), 790–800. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i6>
- Hilma Harmen, Dina Sarah Syahreza, Rexsy Mardohot Sitanggang, Karolin Gabrela Sitanggang, Ninda Rohani Situmorang, Nadia Natalia Sinurat, Rahel Marito Tambunan, & Nicko Fernando Rajagukguk. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur: Sebuah Literature Review. *Ekonomika45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 263–281. <https://doi.org/10.30640/Ekonomika45.V12i1.3519>
- Indah, B., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toys Games Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 506–513. <https://doi.org/10.63921/Jmaeka.V1i4.201>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btr Bkk Jateng Kantor Cabang Pemalang. In *Jiambi: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Number 1).
- Jambi, D. P. (2024). *Hal*. 59. 1(3), 59–67.
- Makuituin, I. J., Sahetapy, P., & Patty, J. T. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Di Dinas Sosial Kota Ambon*. 2(4).
- Muhammad, A., Kessi, F., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Gaya*

- Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 233–246.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.V1i2.65>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Accounting, Management, Economics And Social Sciences (Ijamesc)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/Ijamesc.V1i6.112>
- Ranto, D. W. P. (2024). Jurnal E-Bis : Ekonomi-Bisnis Kinerja Organisasi : Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1–12.
- Rumpun, J., Erlinda, C., Surya, J., No, K., Bar, P., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2025). *Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nikomas Gemilang-Banten*. 2(6), 284–293.
- Santoso, P., & Baskoro, H. (2024). 199-Article Text-3210-1-10-20240104. 7(1), 120–131.
- Sasmita, N. A., Mustika, M. D., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2019). *Jurnal Diversita*. 5(2), 105–114.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V6i1.2465>
- Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta*, Cv (Number April).
- Yamani, A. A., & Alfiah, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Komunitas Marimengabdi. *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1(8), 352–357. <https://doi.org/10.57185/Mutiara.V1i2.31>