



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat



Tri Rahma Asharifa<sup>1</sup>, Angga Rovita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
Email: [trirahmaasharifa69@gmail.com](mailto:trirahmaasharifa69@gmail.com), [dosen01667@unpam.ac.id](mailto:dosen01667@unpam.ac.id)

Article Info	Abstract
<p><b>Article History</b> Submission: 2025-01-06 Accepted: 2025-02-19 Published: 2025-02-28</p> <p><b>Keywords:</b> Leadership style; WorkEnvironment; Employee; Performance.</p>	<p>The purpose of this research is to determine the positive and significant influence of leadership style variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of leadership style variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of leadership style variables and the work environment simultaneously on employee performance at PT Cantika Alami Indonesia West Jakarta. The sample used was a saturated technical sample consisting of 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient determination, t test and f test. The research results show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance at PT Cantika Alami Indonesia West Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation <math>Y = 33.282 + 0.233X_1</math> and the value <i>t</i><sub>hitung</sub> 2.238 and the value 5% distribution table 1.6571, then <i>t</i><sub>count</sub> 2.238 &gt; <i>t</i><sub>table</sub> 1.671 with sig level. &lt; 0.05, namely 0.029. (2) Partially there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance at PT Cantika Alami Indonesia West Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation <math>Y = 18.096 + 0.571 X_2</math> &lt; 0.05 which is 0.000. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between leadership style and work environment on employee performance at PT Cantika Alami Indonesia West Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation <math>Y = 13.405 + 0.162 X_1 + 0.551 X_2</math>, a correlation value of 0.728, the coefficient of determination value is 52.9%, and the calculated <i>h</i> value is 32.058 &gt; <i>f</i><sub>table</sub> 3.159 with a significance level of 0.000 &lt; 0.05.</p>
<p><b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Penyerahan: 2025-01-06 Diterima: 2025-02-19 Dipublikasi: 2025-02-28</p> <p><b>Kata kunci:</b> Gaya Kepemimpinan; Lingkungan kerja; kinerja karyawan.</p>	<p><b>Abstrak</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 33,282 + 0,233X_1</math> dan nilai <i>t</i><sub>hitung</sub> 2,238 dan nilai <i>t</i><sub>table</sub> distribusi 5% 1,6571, maka <i>t</i><sub>hitung</sub> 2,238 &gt; <i>t</i><sub>table</sub> 1,671 dengan taraf sig. &lt; 0,05 yaitu 0,029. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 18,096 + 0,571 X_2</math> dan nilai <i>t</i><sub>hitung</sub> 7,485 &gt; <i>t</i><sub>table</sub> 1,671 dengan taraf sig. &lt; 0,05 yaitu 0,000. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda <math>Y = 13,405 + 0,162 X_1 + 0,551 X_2</math>, nilai korelasi sebesar 0,728, nilai koefisien determinasi sebesar 52,9%, serta nilai <i>h</i> <i>t</i><sub>hitung</sub> 32,058 &gt; <i>f</i><sub>table</sub> 3,159 dengan tingkat signifikan 0,000 &lt; 0,05.</p>

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama yang berperan penting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Berbeda dengan mesin atau material yang bisa diatur secara sepenuhnya, sumber daya manusia memiliki karakteristik unik yang membutuhkan

perhatian khusus dalam pengelolaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawannya. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan

sebagai salah satu strategi utama agar tetap kompetitif dan bertahan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan apakah perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau tidak. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena inilah kunci untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, kinerja individu adalah kontribusi personal yang diberikan oleh setiap karyawan, sementara kinerja organisasi merupakan hasil kumulatif dari semua upaya yang dilakukan oleh individu di dalam perusahaan.

Berbagai perusahaan termasuk PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat selalu menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga kinerja karyawan. Tantangan Pada PTantika Sebagai contoh, berdasarkan data penilaian kinerja PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat selama tiga tahun berturut-turut, dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan masih belum mencapai 100% dari target yang diharapkan. Walaupun hasil kinerja sudah cukup baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan. Pada tahun 2021, 82% dari karyawan dinilai memiliki kualitas kerja yang sangat baik, namun pada tahun 2023 hanya 60% yang dianggap kurang baik. Faktor-faktor seperti kompetensi, tanggung jawab dalam pekerjaan, semangat dan komitmen kerja, serta hubungan antara karyawan dan atasan semuanya mempengaruhi penilaian ini. Namun, salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh PT Cantika Alami Indonesia adalah fluktuasi dalam kinerja karyawan, yang sering kali disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang baik mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Apriyanto (2020:33), kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang situasional, di mana pemimpin mampu mendengarkan masukan dari bawahannya dan menggunakan pengetahuan serta kajian yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mengambil keputusan. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi teladan yang dapat diikuti oleh karyawan lainnya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak memiliki kapabilitas kepemimpinan atau hanya bertindak sebagai figur simbolis tanpa pengaruh nyata, dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan

Di PT Cantika Alami Indonesia, terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di perusahaan. Misalnya, Direktur Utama perusahaan ini dikenal dengan gaya kepemimpinan yang demokratis, di mana ia bersifat fleksibel, mengayomi, dan responsif terhadap keluhan karyawan. Sementara itu, General Manager dan Manajer HRD cenderung memiliki gaya kepemimpinan otoriter, di mana mereka ingin selalu terlibat dalam segala hal dan cenderung kurang mendengarkan masukan dari bawahannya. Di sisi lain, Manajer Operasional memiliki gaya kepemimpinan delegatif, di mana ia lebih banyak memberi wewenang kepada bawahan namun tetap bertanggung jawab atas hasil akhir.

Namun, penelitian pra-survei yang dilakukan Di perusahaan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Mayoritas karyawan merasa bahwa

atasan mereka cenderung tidak berkonsultasi dengan mereka terkait masalah pekerjaan dan tidak membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen dan apa yang diinginkan oleh karyawan. Ketidakesuaian ini dapat menjadi determinan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruangan yang tidak nyaman atau bising, dapat menghambat produktivitas dan membuat karyawan tidak mampu bekerja secara optimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat, terdapat beberapa aspek dari lingkungan kerja fisik yang masih perlu diperbaiki, seperti kualitas udara di dalam ruangan yang kurang baik dan adanya suara bising yang mengganggu konsentrasi karyawan. Tidak hanya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa meskipun ada komunikasi yang baik antar sesama pegawai, namun hubungan antara atasan dan bawahan serta pengambilan keputusan tanpa tekanan dari pimpinan masih menjadi masalah yang perlu diperbaiki. Kondisi lingkungan kerja non-fisik yang tidak mendukung ini dapat menciptakan persepsi negatif terhadap perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan melihat berbagai fenomena yang ada di PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang saling berkaitan dan sama-sama penting dalam menentukan kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan harus mulai dengan memperbaiki kedua aspek ini. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, akan lebih berhasil dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kedua aspek ini diabaikan, maka kinerja karyawan akan cenderung stagnan atau bahkan menurun, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Dengan demikian, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cantika Alami Indonesia Jakarta Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kedua faktor ini dalam dunia kerja, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya di masa depan. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan bagaimana interaksi tersebut mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana penelitian dilakukan pada karyawan PT. Cantika Alami Indonesia. Fokus dari penelitian ini adalah untuk

menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:30), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih secara akurat melalui data yang dapat diukur secara statistik. Penelitian ini memanfaatkan analisis kuantitatif untuk menginterpretasikan data dalam bentuk angka dan statistik.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Cantika Alami Indonesia, yang menyediakan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Pemilihan lokasi ini juga didukung oleh fakta bahwa peneliti bekerja di perusahaan tersebut, yang memudahkan dalam mengumpulkan data serta mengurangi beban dari segi materi, tenaga, dan pikiran. Penelitian ini berlangsung dalam kurun waktu yang telah ditentukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam menentukan metode pengukuran dan indikator yang lebih tepat, sehingga data yang dikumpulkan dapat diuji secara empiris dan menghasilkan kesimpulan yang valid.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Cantika Alami Indonesia yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016:81), metode ini tepat digunakan karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dapat dilibatkan dalam penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, yang diukur menggunakan skala Likert. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung di PT. Cantika Alami Indonesia untuk memperoleh data yang lebih spesifik. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan serta studi kepustakaan yang mendukung penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik untuk menguji validitas dan reliabilitas data yang telah dikumpulkan. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda. Selain itu, uji asumsi klasik juga dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan dalam analisis regresi, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat, sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya, melalui uji t untuk menguji hipotesis secara individu dan uji F untuk menguji hipotesis secara simultan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

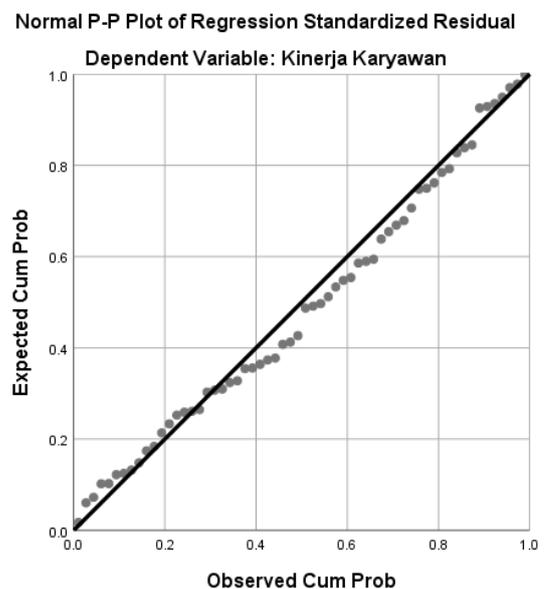
#### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji K-S dapat dilihat melalui perhitungan nilai signifikan probabilitas > 0,05 maka data akan terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov test :

Tabel 1. Hasil Uji Metode Kolmogrov-Smirnov Test

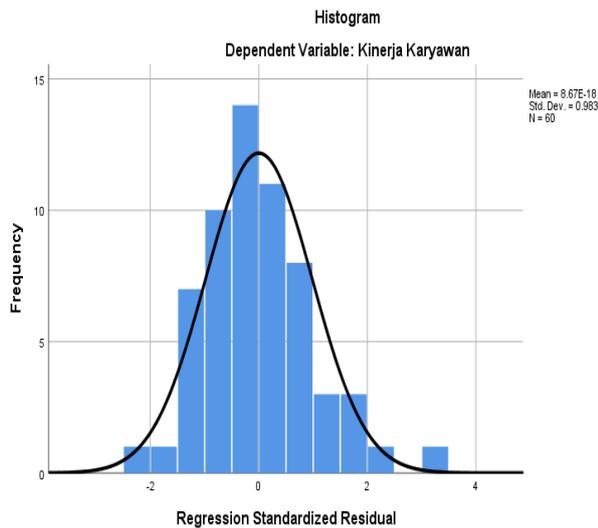
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2.96348308
Most Extreme Differences	Absolute	0.075
	Positive	0.075
	Negative	-0.048
Test Statistic		0.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar tersebut diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

### 1. Uji Multikolinieritas

Apabila masing-masing variabel dependen tidak ada korelasi yang cukup rendah (umumnya dibawah 0,90) maka hal ini menjadi indikasi tidak adanya multikolinieritas. Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan VIF < 10 (Ghozali, 2013:105-106). Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Gaya Kepemimpinan	0.984	1.016
Lingkungan Kerja	0.984	1.016

Berdasarkan hasil tabel tersebut bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,984 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,066 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

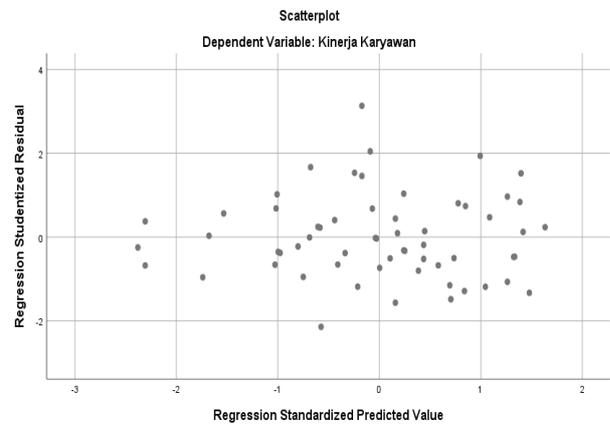
### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik dengan melihat Grafik *Scatter Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisis uji heteroskedastisitas yaitu :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit)

maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Hasil output uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar tersebut titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat autokorelasi atau tidak dan dapat dilakukan dengan menggunakan metode uji Durbin-Watson. Apabila terbebas dari autokorelasi menurut Algifari (2015:88) :

Tabel 3. Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Memakai Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada autokorelasi
1,100 - 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada autokorelasi

Hasil output autokorelasi menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 <sup>a</sup>	0.529	0.513	3.015	2.123

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Durbin- Watson 2,123. Maka dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson tidak ada autokorelasi.

### 4. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. pada analisis ini dilakukan

terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen. Adapun berikut ini hasil analisis regresi linier sederhana:

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X<sub>1</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,282	3,571		9,320	0,000
1 Gaya Kepemimpinan	0,233	0,104	0,282	2,238	0,029

Berdasarkan tabel hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 33,282 + 0,233X_1$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X<sub>1</sub> = 0 akan diperoleh Y = 33,282

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 33,282 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 33,282.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,233 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,233.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X<sub>2</sub> terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,096	3,110		5,818	0,000
1 Lingkungan Kerja	0,571	0,076	0,701	7,485	0,000

Berdasarkan tabel hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18,096 + 0,571X_2$$

Keterangan :

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai X<sub>2</sub> = 0 akan diperoleh Y = 18,096

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,096 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,096. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,571 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,571.

**b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui bahwa Y adalah variabel dependen yang diramalkan, b<sub>0</sub> adalah konstanta, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> adalah variabel independen (Priyanto, 2016:56).

**Tabel 7.** Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,405	3,726		3,598	0,001
1 Gaya Kepemimpinan	0,162	0,076	0,197	2,146	0,036
Lingkungan Kerja	0,551	0,075	0,676	7,381	0,000

Berdasarkan tabel 7 di kolom *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,405 + 0,162X_1 + 0,551X_2$$

Penjelasan :

1. Konstanta a = 13,405 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,405 satuan.
2. Koefisien (b<sub>1</sub>) = 0,162 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,162 satuan.
3. Koefisien (b<sub>2</sub>) = 0,551 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,551 satuan.

**c. Analisis Koefisien Korelasi**

Uji koefisien korelasi digunakan menguji keeratan hubungan antar variabel, dengan ketentuan interval koefisien jika: (0,00 – 0,19 sangat rendah), (0,20 – 0,39 rendah), (0,40 – 0,59 sedang), (0,60 – 0,79 kuat), (0,80 – 0,99 sangat kuat) dan (1,00 sempurna) hasil uji koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	0,529	0,513	3,015

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,728. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

#### d. Koefisien Determinasi

Uji  $R^2$  menurut Ghazali (2013:97) menyatakan bahwa pada intinya uji  $R^2$  ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi.

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan dalam Tabel 4.22, nilai R sebesar 0,282 menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,080 atau 8,0% mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan hanya berkontribusi sebesar 8,0% terhadap kinerja karyawan. Sisanya, 92,0%, dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.23, nilai R = 0,701 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,491 atau 49,1% menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, yaitu hampir setengah dari keseluruhan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, 50,9% kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

##### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji koefisien determinasi dalam Tabel 4.24 menunjukkan bahwa kombinasi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menghasilkan nilai R = 0,728, yang mengindikasikan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,529 atau 52,9% menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terdapat 47,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### e. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis T, analisis terhadap pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) maupun lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel 4.25, nilai  $t$  hitung untuk gaya kepemimpinan adalah 2,238, dengan nilai signifikansi 0,029 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, karena nilai  $t$  hitung (2,238) >  $t$  tabel (1,671), maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sementara itu, dari tabel 4.26, nilai  $t$  hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 7,485 dengan

nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Karena  $t$  hitung (7,485) >  $t$  tabel (1,671), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain uji T, dilakukan juga uji F untuk mengukur pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 32,058, jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,159, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dibandingkan jika hanya salah satu variabel yang diperhatikan. Hasil ini juga mempertegas bahwa untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal, perlu adanya perbaikan baik dalam aspek kepemimpinan maupun kondisi lingkungan kerja secara bersamaan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Cantika Alami Indonesia yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :**1** Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Cantika Alami Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 33,282 + 0,233 X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta 33,282 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 33,282. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,233 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,233. Uji  $t$  memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,238 dan nilai table distribusi 5% 1,6571, maka  $t_{hitung}$  2,238 >  $t_{tabel}$  1,671 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,029. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**2** Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Cantika Alami Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 18,096 + 0,571 X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 18,096 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,096. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,571 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu – satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,571. Uji  $t$  memiliki nilai  $t_{hitung}$  7,485 dan nilai table distribusi

5% 1,671, maka  $t_{hitung} 7,485 > t_{tabel} 1,671$  dengan taraf sig.  $< 0,05$  yaitu 0,000. Artinya lingkungan kerja memiliki penaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan / bersama – sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cantika Alami Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 13,405 + 0,162 X_1 + 0,551 X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 13,405 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat satu – satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,162 satuan dan jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu – satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,551 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $32,058 > 3,159$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cantika Alami Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 13,405 + 0,162 X_1 + 0,551 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,728, nilai koefisien determinasi sebesar 52,9%, serta nilai  $f_{hitung} 32,058 > f_{tabel} 3,159$  dengan tingkat signifikan

## B. Saran

Pada penelitian ini saran yang berikan yaitu Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, dan hubungan antar pribadi, memiliki dampak langsung pada motivasi dan produktivitas karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, S. (2017). Uji Park Dan Uji Breusch Pagan Godfrey Dalam Pendeteksian Heteroskedastisitas Pada Analisis Regresi. Al-Jabar: Jurnal Pendidikan Matematika, 8(1), 63-72.
- Arya, D., Rochmawati, L., & Sonhaji, I. (2020). Koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>). Jurnal Penelitian, 5(4), 289-296.
- Aulia, Ananda Rizki, and Ai Lili Yulianti. "Pengaruh city branding "A Land of Harmony" terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke puncak, Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 3.3 (2019): 67-75.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. In *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS (Vol. 4)*.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Dewi, J., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ropang Plus Plus Pluit. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 823-828.
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 104-118.
- Febrianti, Sindi, Kusuma Agdhi Rahwana, and Barin Barlian. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Shahama Tasikmalaya." *Masalah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah* 1.4 (2023): 12-24.
- Hendrik, H., Bay, A. Z., & Lakay, M. S. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 161-174.
- Huda, Nurul, and Ibnu Haris Nasution. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Sdit Pelita Alam)." *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2.3 (2023): 275-284.
- Iqbal, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.
- KR, M. Y. A. R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131-138.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-10.
- Kumoro, M. M. D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Jakarta Barat. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 13-18. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.266>
- LAIA, LIANUS. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SIMPANG EMPAT. *Diss. UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*, 2023.
- Laili, W., & Anshori, M. I. (2024). Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 161-178.
- Laili, Wahdatul, and Mochammad Isa Anshori. "Leadership and Management Style pada PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review." *Journal of Management and Creative Business* 2.2 (2024): 161-178.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.

- Marisyah, Fitriah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1.4 (2022): 576-585.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Novia, A. D. (2012). Analisis Perbandingan Uji Autokorelasi Durbin-Watson dan Breusch-Godfrey (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Purwaganda, A. H., & Elmi, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Garuda Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta). *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 4(3), 1-19.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Tsaqofah: *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Ratnawati, W. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Progress Citra Sempurna (Pcs) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 519-530.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. Master: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137-145.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Santhi, Nova Hari, Silvia Harmiatun, and Hartiani Hartiani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 3.2 (2024): 94-107.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108-113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Susanti, Susanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK*. Diss. Prodi Manajemen, 2021.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Seri, S., Edy, E., & Taufik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80-87. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.186>
- Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 89-101. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>
- Wulandari, Fitri, and Regina Deti Mulyo Harsono. "Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review)." *YUME: Journal of Management* 7.1 (2024): 842-855.
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasingo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128-131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>