

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV CORNER DIGITAL EVOLUSI

Dewi Septiani, Dhuha Safria, Mentari Pratami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi & Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika

Email 64220684@bsi.ac.id, dhuha.dhf@bsi.ac.id, mentari.mpm@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan subjek CV Corner Digital Evolusi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Corner Digital Evolusi yang berjumlah 70 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer yang terdiri dari observasi, kuesioner / angket, dan juga data sekunder yang terdiri dari studi dokumentasi, yang terdiri dari arsip perusahaan 2023 - 2026, studi kepustakaan dari jurnal yang sudah diterbitkan. Pada penelitian ini metode analisis yang dipakai adalah regresi berganda taraf signifikansi sebesar 5% dengan menggunakan software aplikasi IBM SPSS Statistics 22. Terdapat total 27 pernyataan disebar melalui google form dengan jumlah 70 responden. Sampel ditentukan menggunakan metode non probability sampling dengan teknik total sampling (sampel jenuh).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung diperoleh nilai signifikansi 0,044 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai T hitung $3,653 > T$ tabel 1,996. Selain itu Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai T hitung $6,548 > T$ tabel 1,996. 3.) Lingkungan Kerja dan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung yaitu $39,361 > F$ tabel 3,11 dan dengan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

Article history

Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagiarism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

Pendahuluan:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Corner Digital Evolusi. Penelitian dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pencapaian target Perusahaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (periode tahun 2023 - 2025), kondisi lingkungan kerja yang masih kurang memadai terutama lingkungan kerja fisik dalam aspek fasilitas kerja, serta penerapan gaya kepemimpinan yang dinilai belum optimal sehingga diduga memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel A.1 Data Sekunder, Pencapaian target perusahaan

Bulan	2023	2024	2025
	Pencapaian Target	Pencapaian Target	Pencapaian Target
Januari	35,02%	23,04%	34,10%
Februari	38,78%	37,24%	28,57%
Maret	35,02%	29,95%	41,47%
April	36,19%	19,05%	34,29%
Mei	36,19%	21,43%	35,71%
Juni	36,19%	24,43%	45,71%
Juli	35,02%	24,42%	79,25%
Agustus	35,02%	38,71%	76,50%
September	36,19%	47,62%	93,33%
Oktober	35,02%	48,85%	100,46%
November	36,19%	39,05%	79,52%
Desember	35,02%	36,87%	76,96%
Rata-Rata	35,82%	31,91%	60,49%

Sumber: Data sekunder, arsip CV Corner Digital Evolusi 2026

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari arsip internal CV Corner Digital Evolusi, ditemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari table A.1 yang menunjukkan pencapaian pekerjaan selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan bahwa target kerja yang ditentukan Perusahaan kerap tidak tercapai. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak perusahaan.

Dari sisi lingkungan kerja fisik dari aspek fasilitas kerja yang dimiliki oleh perusahaan seperti peralatan kerja dan sarana pendukung masih belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari table A.II yang menunjukkan data inventaris kantor yang dimiliki perusahaan.

Tabel A.II Inventaris Perusahaan

No	Nama Peralatan	Jumlah Tersedia	Kebutuhan	% Fulfillment
1	Locker Karyawan	32	61	52,46%
2	Meja Kerja	29	32	90,63%
3	Kursi Kerja	53	61	86,89%
4	Komputer	9	12	75,00%
5	Laptop	25	32	78,13%
6	HP	7	11	63,64%
7	Printer	5	5	100,00%
8	Motor	3	4	75,00%
9	Mobil	2	3	66,67%
10	Kamera	4	7	57,14%
11	Wifi	2	2	100,00%
12	AC	13	13	100,00%
Rata- Rata Fullfilment				78,80%

Sumber: Data Primer, arsip Perusahaan 2026

Terlampir dalam tabel A.II diatas, masih banyak inventaris kantor yang dimiliki Perusahaan yang belum bisa terpenuhi sesuai dengan kebutuhan, sehingga menyebabkan karyawan perlu menggunakan peralatan pribadi yang dimilikinya untuk kebutuhan operasional Perusahaan. Kendala tsb tentunya menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan pada karyawan CV Corner Digital Evolusi.

Selain itu Penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan masih belum berjalan dengan optimal. Hal ini peneliti amati langsung selama proses observasi penelitian. Kurangnya koordinasi dari pimpinan kelak menjadi kendala, selain itu berubah ubahnya target kerja yang ditentukan pemimpin membuat karyawan bingung untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk mendukung hipotesis ini, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu narasumber, salah satu staff CV Corner Digital Evolusi. Dari hasil dialog wawancara diketahui bahwa pimpinan sering kali tidak terbuka untuk diskusi dua arah, sehingga karyawan merasa kurang didengar sehingga tidak bisa memaksimalkan ide atau saran yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu narasumber juga mengungkapkan bahwa pimpinan seringkali kesulitan dalam mengambil keputusan terutama dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat dan tepat. Kondisi ini menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan menimbulkan kebingungan di antara karyawan karena kurangnya arahan yang jelas. Beberapa nara sumber yaitu karyawan lain menyebutkan bahwa mereka sering harus menunggu keputusan pimpinan dalam waktu yang cukup lama, yang pada akhirnya menghambat pencapaian target kerja.

Metode Penelitian:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis melalui analisis data numerik menggunakan teknik statistic. Penelitian dilaksanakan di CV Corner Digital Evolusi selama 3 bulan, dengan objek penelitian seluruh karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan, dengan Teknik sampling total sampling sehingga semua populasinya dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas perusahaan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diadaptasi dari teori-teori yang relevan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner, komputer/laptop, serta perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 22 sebagai alat pengolahan data. Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil & Pembahasan:

Untuk mempengaruhi apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan atau sendiri sendiri terhadap kinerja karyawan pada CV Corner Digital Evolusi, peneliti melakukan Uji T pada hasil data kuesioner yang didapat selama penelitian.

Tabel A.III Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,898	2,280		6,533	,000
	Lingkungan Kerja	,375	,103	,318	3,653	,001
	Gaya Kepemimpinan	,368	,056	,571	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan spss, diolah peneliti 2026

Dalam pengambilan keputusan pada uji T maka perlu diketahui T tabel pada penelitian ini. Untuk derajat kebebasan $df (n-k) = 70-2-1 = 67$, dengan taraf signifikansi $5\%:2 = 0,025$. Dengan demikian tabel T pada penelitian ini adalah 1,996. Setelah didapat T tabel maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel diatas dimana hasil T hitung diperoleh 3,653 yang berdasarkan kriteria pengujian T hitung > T tabel ($3,653 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Corner Digital Evolusi, yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap lingkungan kerja karyawan CV Corner Digital Evolusi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel diatas dimana hasil T hitung yang diperoleh 6,548 yang berdasarkan kriteria pengujian T hitung > T tabel ($6,548 > 1,996$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Corner Digital Evolusi. Yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Corner Digital Evolusi.

Selain itu, untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau Bersama-sama, peneliti melakukan Uji F pada SPSS.

Tabel A.IV Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2886,010	2	1443,005	39,361	.000 ^b
	Residual	2456,276	67	36,661		
	Total	5342,286	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Dalam pengambilan keputusan hasil pada uji F maka perlu mengetahui f tabel yaitu dk= jumlah variabel - 1 yaitu 2 dan (n-k) yaitu $70-2-1 = 67$, maka f tabel sebesar 3,13. Berdasarkan hasil analisa spss uji F pada tabel diatas, diperoleh f hitung 39,361. Berdasarkan kriteria pengujian, f hitung > f tabel, yaitu $39,361 > 3,11$ dan nilai signifikansinya $(0,000) < 0,05$. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Corner Digital Evolusi yang dibuktikan dengan hasil uji T yang memperoleh nilai t hitung > t tabel ($3,653 > 1,996$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Corner Digital Evolusi yang dibuktikan dengan hasil uji T yang memperoleh nilai t hitung > t tabel ($6,548 > 1,996$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
3. Lingkungan kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di CV Corner Digital Evolusi dengan hasil uji F diperoleh f hitung > f tabel ($39,361 > 3,11$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. CV Corner Digital Evolusi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama melalui penyediaan fasilitas operasional yang memadai dan pengurangan kebisingan di ruang kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dengan mengedepankan tanggung jawab, komunikasi yang terbuka, serta dukungan kepada

karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrareftriza, C. (2022a). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KERINCI CENTRAL NURSERY*.
https://drive.google.com/file/d/1Sjv6mTCToE1G9FcuUwr_Qs7Mlt27gkm8/view
- Afrareftriza, C. (2022b). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KERINCI CENTRAL NURSERY PT RAPP*.
- Agustika, N. D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PADA KFC BINTARO SEKTOR SEMBILAN) SKRIPSI*.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71134/1/Skripsi_Noor%20Diana%20Agustika.pdf
- Alifi, B. N. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai (Biro Kepegawaian Pidana Khusus Mahkamah Agung Republik Indonesia)*.
[https://repository.bsi.ac.id/repo/42432/Pengaruh-Motivasi-Kerja-dan-Gaya-Kepemimpinan-Terhadap-Produktivitas-Pegawai-\(Biro-Kepegawaian-Pidana-Khusus-Mahkamah-Agung-Republik-Indonesia\)](https://repository.bsi.ac.id/repo/42432/Pengaruh-Motivasi-Kerja-dan-Gaya-Kepemimpinan-Terhadap-Produktivitas-Pegawai-(Biro-Kepegawaian-Pidana-Khusus-Mahkamah-Agung-Republik-Indonesia))
- Ardiansyah, Jailani, M. S., & Risnita. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*.
<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Armansyah, A. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 3(1), 81-93*.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Asrat, C. A., & Yahya, I. (2025). *Arus Jurnal Sains dan Teknologi (AJST) Perbandingan Metode Principal Component Analysis (PCA) dan Partial Least Square (PLS) dalam Penanganan Multikolinearitas pada Kasus Kemiskinan di Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023 INFO PENULIS, 3(1)*.
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajst>
- Azhari, E., Saleh, L. M., Marantika, M., Sipil, J. T., & Ambon, P. N. (2023). *ANALISIS FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG LABORATORIUM TERPADU DAN PERPUSTAKAAN MAN 1 MALUKU TENGAH. JOURNAL AGREGATE, 2(2)*.

- Baena, N. (2026). *PENGARUH PROMOSI DAN INOVASI TERHADAP MINAT MASYARAKAT MENABUNG DI BANK SYARIAH INDONESIA DESA MARAMPA KECAMATAN RONGKONG*.
<https://repository.uinpalopo.ac.id/id/eprint/12528/>
- Bali, A. R., Kristina, A., Sembiring, B., Mendrofa, J. H., & Dedi Ansarika, R. (2025). *Eksplorasi Gaya Kepemimpinan dan Faktor-Faktor Pendukung Kesuksesannya di PT X*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1).
- Damayanti, A., Kurniawan, I., & Subagja. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. DHARMA JAYA*.
- Daryoto Mulyadi Candra. (2024). *Teori dan Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Karakter dan SDM yang Unggul*. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 356-368. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1166>
- Dwi Karislam, D., Ariessa Pravasanti, Y., & Ningsih, S. (2021). *PENGARUH PELAYANAN, KUALITAS PRODUK, DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Kasus Pada Indomaret Ruko Garuda Mas)*.
<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>
- Elfara, R. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT*.
<https://drive.google.com/file/d/1pnwd8HTljNVDaJ4l4RJStJaHWo0Txp-b/view>
- Fadhilah, A. F. (2022). *PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FORTUNA SHOES (STUDI KASUS PADA BAGIAN NESTOR-JAHIT)*.
- Fariz, M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN*.
[https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/29%20skripsi%20Muhammad%20Fariz%20\(1\).pdf](https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/29%20skripsi%20Muhammad%20Fariz%20(1).pdf)
- Fitrianti, A., Sulastri, A., Muspita, Z., & Surrurudin, M. (2022). *Pengaruh Model Pembelajaran Eth (Everyone Is A Teacher Here) dengan bantuan Ice Breaking Untuk Meningkatkan Minat Dan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas 4 MI Husnul Abror (Vol. 4)*.
- Harnam Nisa, R. (2022). *PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA ANIMASI TERHADAP HASIL BELAJAR MATEMATIKA SISWA KELAS IV SDN BAYANG KOTA MAKASSAR*.
<https://eprints.unm.ac.id/33339/1/SKRIPSI%20RESKIYATUN%20NISA%20HARNAM%2C%20S.Pd..pdf>
- Haryanto, S. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK BJB CABANG TAMANSARI KOTA BANDUNG*.
<https://repository.usbypkp.ac.id/3644/6/SKRIPSI%20FULL.pdf>
- HP Sihaloho. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan afiliatif terhadap kinerja karyawan PT. Global Intermedia Nusantara*.
https://ejournal.uajy.ac.id/26277/3/17%2003%2023752_2.pdf

Jusdiana Ahmad, A., Mustari, N., & Mappamiring. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA*.

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Marliana Susianti, O., & Srifariyati. (2024). *Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. Jurnal Pendidikan Rokania*, 9, 18.

<https://doi.org/10.37728/jpr.v9i1.1066>

Masitoh, D. (2022). *DAMPAK PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA KATOLIK SANG TIMUR YOGYAKARTA*.

<https://repo.unicimi.ac.id/347/1/SKRIPSI%20DEWI%20MASITOH%201732003.pdf>