



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fairly Maulana Andhito Putra <sup>1</sup>, Cahyo Adhi Nugroho <sup>2</sup>, Akbar Dwiansyah <sup>3</sup>,

Indah Rizki Maulia<sup>4</sup>.

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: [fairlyandhito0@gmail.com](mailto:fairlyandhito0@gmail.com), [cahyoadhi407@gmail.com](mailto:cahyoadhi407@gmail.com), [akbardwiansyah7@gmail.com](mailto:akbardwiansyah7@gmail.com),  
[indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id)

**Abstract:** *Review Article: Leadership and Work Environment Impact Employee Performance. A scientific article that generates research hypotheses on variable interactions for Performance Management research. This Literature Review article used Google Scholar, Mendeley, and other academic online platforms for literature research. This Literature Review concludes: 1) Leadership; 2) Work environment; 3) Leadership's impact on employee performance. These two exogenous variables affect motivation and performance, along with many others like organizational culture, job satisfaction, and workload. Many other factors, such as effective leadership and work environment, affect motivation and performance in addition to the two exogenous variables.*

**Keywords:** *Leadership, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak:** Artikel Review: Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sebuah artikel ilmiah yang menghasilkan hipotesis penelitian tentang interaksi variabel untuk penelitian manajemen kinerja. Artikel Ulasan Sastra ini menggunakan Google Scholar, Mendeley, dan platform online akademik lainnya untuk penelitian sastra. Ulasan Literasi ini menyimpulkan: 1) Kepemimpinan; 2) Lingkungan Kerja; 3) Dampak kepemimpinan pada kinerja karyawan. Dua variabel eksogen ini mempengaruhi motivasi dan kinerja, bersama dengan banyak lainnya seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan beban kerja. Banyak faktor lain, seperti kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja, mempengaruhi motivasi dan kinerja selain dua variabel eksogen.

**Keyword:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat memaksa perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain karena persaingan yang intens yang ada di pasar. Mengevaluasi kinerja karyawan terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses evaluasi ini mengumpulkan data tentang efisiensi sumber daya dalam manufaktur dan pengiriman layanan, kualitas produk dan layanan, penyelesaian proyek, dan efektivitas proses dalam memenuhi tujuan (Widiastuti, 2022). Pengukuran kinerja digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajer dan organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah proses yang efektif untuk menetapkan tujuan organisasi, memotivasi tindakan individu untuk memperoleh tujuan tersebut, dan berpengaruh pada pengembangan kelompok dan individu. Ada korelasi langsung antara kualitas dan kuantitas

output yang dicapai organisasi melalui berbagai proses dan hasil yang dihasilkan karyawannya (Ekonomi, 2020).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang bagus, tetapi dapat mempunyai dedikasi tinggi untuk mencapai hasil kerja optimal. Selain itu, karyawan yang dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dan atasan juga dibutuhkan oleh perusahaan (Jayanti & Wati, 2019).

Pentingnya peran kepemimpinan dalam mengelola organisasi menonjol, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kepemimpinan yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Muizu, 2019). Motivasi juga menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan pemahaman bahwa teori motivasi harus dinamis dan disesuaikan dengan kondisi organisasi yang berubah. Pengukuran kinerja karyawan menjadi kompleks, dan Total Performance Scorecard dianggap sebagai model yang menggabungkan unsur organisasi dan karyawan. Pemahaman bahwa kegagalan perusahaan dalam menangani faktor-faktor internal dapat berdampak pada pencapaian hasil yang tidak efektif.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang, masalah yang akan dibahas untuk merumuskan hipotesis untuk penelitian lebih lanjut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **GAYA KEPEMIMPINAN**

Gaya kepemimpinan adalah suatu metode yang diterapkan untuk membimbing dan mempengaruhi pengikutnya. Dalam konteks kelompok, istilah "gaya kepemimpinan" mengacu pada kebiasaan pemimpin untuk berperilaku secara konsisten terhadap anggota kelompok. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan bergantung pada bagaimana seorang pemimpin memengaruhi perilaku anggota timnya (Ekonomi, 2020).

Menggunakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendapatkan tindakan yang bertujuan secara bersama. Kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis. Menurut (Hamidi, 2020) kepemimpinan menjadi 3 jenis dan gaya: 1. Gaya kepemimpinan otokratis 2. Gaya kepemimpinan demokratis 3. Gaya kepemimpinan liberal.

Dalam konteks diskusi ini, sangat penting bagi pembaca untuk memahami istilah "kepemimpinan", "kinerja karyawan", dan "loyalty karyawan" yang terkait dengan perusahaan. Ketika datang untuk memantaskan diri dengan berbagai keadaan dan kondisi

dalam sebuah organisasi, diperlukan bagi seorang pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang optimal. Ini memungkinkan mereka untuk memaksimalkan efisiensi dan fleksibilitas mereka dalam memenuhi tugas mereka.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan adalah positif dan signifikan secara statistik yang berarti bahwa sangat menguntungkan dan diperlukan untuk memiliki lingkungan kerja terbaik yang mungkin bagi karyawan. Menurut (Sugiarti, 2021) konsep lingkungan kerja mengacu pada berbagai faktor yang hadir dalam individu yang dipekerjakan. Kinerja seseorang dalam suatu tugas dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan mencakup berbagai macam faktor, namun tidak terbatas pada suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan di tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, dan berbagai faktor lainnya. Dalam hal efisiensi, organisasi tempat kerja, pencahayaan yang memadai, dan keselamatan, dampak tenaga kerja pada kinerja karyawan tercermin di bidang ini. Ketika karyawan termotivasi untuk mencapai hasil pekerjaan yang positif, lingkungan kerja yang positif akan memiliki dampak positif pada pekerjaan sehari-hari mereka, yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk mendapatkan hasil kerja positif. Dampak positif dan signifikan ada pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah konsekuensi dari keadaan ini, dan terhadap pekerjaan sehari-hari karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang positif. (Handayani & Daulay, 2021).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Alat dan bahan yang seseorang temui di lingkungan sekitarnya dimana mereka bekerja, metode kerja, pengakuan dan kinerja mereka sebagai individu dan kelompok, semuanya dalam definisi lingkungan kerja, seperti yang dinyatakan oleh (Nabawi, 2019). Hal ini memungkinkan karyawan untuk tampil di tingkat tertinggi ketika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung pekerjaan mereka. Ada korelasi langsung antara lingkungan kerja dan sejauh mana karyawan mampu memenuhi kewajiban mereka terhadap organisasi. Ketika seorang pekerja puas dengan lingkungan kerja di tempat kerja mereka, mereka akan merasa nyaman ketika mereka hadir di tempat pekerjaan mereka untuk melakukan tugas dan memenuhi kewajiban mereka.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ada banyak cara untuk meningkatkan kondisi pekerja, tetapi yang paling penting adalah menciptakan tempat kerja yang lebih menyenangkan dan aman. Ketika itu sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan

untuk pekerja, lingkungan kerja adalah ergonomis. Ini adalah definisi tempat kerja ergonomis yang sukses menurut (Alfarobi & Derina Yusda, 2023).

## **KINERJA KARYAWAN**

Kinerja, sebagai aturan umum, didasarkan pada kinerja individu dalam konteks lingkungan kerja mereka. Hasil dari tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan adalah manfaat yang diberikan kepada individu untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Ada banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi tenaga kerja. Menurut (Handayani & Daulay 2021) faktor-faktor yang menentukan kinerja dapat dibagi menjadi dua kategori: “faktor internal dan faktor eksternal” Istilah "faktor internal" mengacu pada karakteristik yang terkait dengan individu, sedangkan istilah "faktor eksternal" merujuk faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu dan berasal dari lingkungan kerja mereka.

Ada kemungkinan bahwa karyawan akan dapat mencapai kinerja kerja optimal jika mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, yang akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Salah satu karakteristik yang memainkan peran dalam menentukan apakah sebuah organisasi atau perusahaan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuannya adalah kinerja karyawannya. Karena itu, kinerja karyawan individu dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Handayani & Daulay 2021). Menurut (Rohimah & Mikkael, 2023) kinerja karyawan terkait dengan tingkat produktivitas dan kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, adapun faktor kinerja karyawan yang berpengaruh dalam organisasi atau bisnis mereka saat ini.

Kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja yang didasarkan pada prestasi yang disebarkan oleh karyawan sebagai hasil dari tugas yang telah selesai. Hasil dari upaya individu untuk menyelesaikan tugas yang telah ditugaskan kepada mereka, menggunakan keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan kepatuhan terhadap keterbatasan waktu, adalah apa yang membentuk kinerja individu mereka. Sebagai hasil dari pengaruh langsung yang memiliki pada jalur karir mereka, setiap pekerja berusaha untuk mencapai keunggulan (Agus Salim, 2020).

Tabel 1. Relevant Previous Research

NO	Author (Year)	Previous Research Result	Similarity with this article	Difference with this article
1.	Susi Handayani, Raihanah Daulay. (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Studi kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linear agar dapat melihat bagaimana faktor-faktor seperti stres dan kondisi kerja mempengaruhi produktivitas di tempat kerja.	Perbedaan: a. Lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi b. Regresi linier berganda c. Kinerja karyawan d. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja e. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, sedangkan stress kerja mempengaruhi secara negatif.
2.	Lilik Hidayati, Zulher. (2022)	The Effect of Leadership and Compentensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekan baru	Persamaan: a. Kedua penelitian menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan b. Dalam kedua penelitian ditemukan bahwa Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi, menurut penelitian. c. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Perbedaan: a. Penelitian saya tidak dimoderasi, sementara penelitian Anda menggunakan motivasi sebagai moderator. b. Menurut penelitian, meskipun variabel yang terlibat tidak sepenuhnya dipahami, lingkungan

			dan melakukan uji pengaruh dengan regresi linier berganda	kerja dan stres memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.
3.	Nur agus salim, Sutrisno, Hartati Maango, Muhammad Yusuf, Andri Haryono. (2022)	Employee Performance and The Effects of Training and The Workplace	Persamaan: Keduanya berfokus pada produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi	Perbedaan: Kinerja karyawan lebih menyoroti hasil kerja individu, tetapi efek pelatihan dan lingkungan kerja menitik beratkan pada faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja.
4.	Priyasmimana, Happy Fitria, Yessi Fitriani. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Palembang	Persamaan: a. Kepemimpinan yang efektif dapat dari budaya organisasi yang kuat. b. Kepemimpinan dan budaya organisasi keduanya dapat mengalami kinerja karyawan. c. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.	Perbedaan: a. Kedua variabel tersebut berpengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan b. Kedua variabel tersebut dapat dikendalikan oleh manajemen organisasi
5.	Muhammad Alfarobi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung	Persamaan: a. Penelitian bertujuan untuk memeriksa bagaimana disiplin dan kondisi tempat kerja mempengaruhi produktivitas adalah tujuan utama penelitian b. Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan	Perbedaan: a. Variabel lingkungan kerja yang diteliti berbeda, yaitu penelitian pertama hanya meneliti lingkungan kerja. b. Lokasi penelitian

			<p>disiplin yang positif dan signifikan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>c. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi.</p>	<p>berbeda, yaitu penelitian pertama dilakukan di Perum Damri Cabang Bandar Lampung sedangkan penelitian kedua dilakukan di Perum Dmri Cabang Jakarta.</p> <p>c. Objek penelitian berbeda, yaitu penelitian pertama hanya fokus pada karyawan pengemudi bus AKAP PP, sedangkan penelitian kedua mencakup semua karyawan di Perum Damri Cabang Jakarta.</p>
6.	Siti Rohimah, Reimond Hasangapan Mikkael. (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi	<p>Persamaan:</p> <p>a. Kedua penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin di tempat kerja pada kinerja karyawan.</p> <p>b. Kedua penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p> <p>c. Kedua penelitian ini menggunakan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen.</p> <p>d. Kedua penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan:</p> <p>a. Penelitian saya juga menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.</p> <p>b. Penelitian saya menggunakan pengukuran yang berbeda untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.</p>

7.	Nurma Firstania Rizki Annisa; Achmad Sani Supriyanto. (2021)	The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Membangun hipotesis penelitian mengenai pengaruh antara variabel yang akan digunakan dalam penelitian lebih lanjut di bidang Manajemen Kinerja.</li> <li>Menggunakan metode literature review dan penelitian perpustakaan.</li> <li>Menghasilkan hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dalam pekerjaan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Membangun hipotesis penelitian mengenai pengaruh antara variabel yang akan digunakan dalam penelitian lebih lanjut di bidang Manajemen Kinerja.</li> <li>Menggunakan metode literature review dan penelitian perpustakaan.</li> <li>Menghasilkan hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dalam pekerjaan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
8.	Nurul Qomariah, Estiningari, Ni Nyoman Putu Martini. (2022)	The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kedua teks menekankan pentingnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.</li> <li>Keduanya menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner.</li> <li>Keduanya menggunakan metode sampling yang sama, yaitu saturated sampling atau census sampling, yang diambil sebagai</li> </ol>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan metode literature review dan penelitian perpustakaan. Sumber data berasal dari media online seperti Google Scholar dan Mendeley.</li> <li>Membangun hipotesis penelitian pada pengaruh antar variabel, termasuk kepemimpinan dalam pekerjaan dan lingkungan</li> </ol>

			<p>sampel yaitu seluruh populasi</p> <p>d. Keduanya menggunakan metode analisis data yang spesifik, seperti PLS (Partial Least Square) pada studi pertama dan tidak dijelaskan pada studi kedua.</p> <p>e. Keduanya mengidentifikasi beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti insentif pekerjaan, motivasi, dan gaya kepemimpinan di studi pertama dan kepemimpinannya dan lingkungan kerja di yang kedua</p>	<p>kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.</p> <p>c. Tidak menyebutkan penggunaan alat pengukur khusus, karena bersifat deskriptif dan membangun hipotesis.</p>
9.	Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta. (2022)	The Effect of Career Development and Work Environment On Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable At the Office of Agriculture And Livestock in Aceh	<p>Persamaan:</p> <p>a. Kedua teks bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kinerja karyawan di lembaga tertentu (Aceh Agriculture and Livestock Service Office dalam studi pertama) dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir.</p> <p>b. Kedua studi menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Studi pertama menyebutkan bahwa 100 karyawan menerima kuesioner, sementara studi kedua tidak menyebutkan jumlahnya.</p> <p>c. Keduanya menggunakan metode analisis data tertentu.</p>	<p>Perbedaan:</p> <p>a. Mengembangkan hipotesis untuk penelitian masa depan tentang dampak variabel dalam penelitian manajemen kerja.</p> <p>b. Review literatur tentang dampak kepemimpinan pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>c. Menggunakan metode literature review dan penelitian perpustakaan.</p> <p>d. Mengembangkan hipotesis tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi</p>

			<p>Studi pertama menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), sedangkan studi kedua menggunakan metode literature review dengan membangun hipotesis penelitian.</p> <p>d. Keduanya menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja.</p> <p>e. Permintaan untuk perbaikan atau perubahan. Pertama, penelitian merekomendasikan bahwa Departemen Pertanian dan Peternakan Layanan Kantor meningkatkan pengembangan karir untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pekerja. Studi kedua tidak memberikan saran spesifik..</p>	<p>lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>e. Tidak menyebutkan rekomendasi eksplisit, karena bersifat deskriptif dan membangun hipotesis.</p>
10.	Endang Sugiarti. (2022)	The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta	<p>Persamaan:</p> <p>a. Keduanya bertujuan untuk mempelajari dampak faktor-faktor tertentu pada kinerja karyawan. Studi pertama meneliti bagaimana karir, lingkungan kerja, dan pelatihan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di PT. Suryamas Elsindo Primatama. Studi kedua meninjau efek</p>	<p>Perbedaan:</p> <p>a. Mengembangkan hipotesis penelitian tentang dampak variabel dalam penelitian masa depan pada manajemen. Data Sumber berasal dari sumber online seperti Google Scholar, Mendeley, dan sumber ilmiah lainnya.</p>

			<p>kepemimpinan pada kinerja karyawan.</p> <p>b. Keduanya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Studi pertama menggunakan metodologi kuantitatif dengan penerapan pengambilan sampel jenuh (saturated sampling) yang menghasilkan 127 responden. Studi kedua menggunakan metode literature review dengan sumber data dari online media seperti Google Scholar dan Mendeley.</p> <p>c. Mereka menggunakan berbagai metode analisis data. Studi pertama menggunakan validitas, keandalan, analisis regresi, korelasi koefisien, determinasi, dan asumsi klasik. Studi kedua menggambarkan hasil tinjauan literatur tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja.</p> <p>d. Menentukan hipotesis tentang bagaimana variabel tertentu mempengaruhi kinerja karyawan. Studi pertama mengatakan pelatihan mempengaruhi motivasi kerja, sementara lingkungan kerja mempengaruhi</p>	<p>b. Mengembangkan hipotesis tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>
--	--	--	---	--

			Motivasi dan kinerja karyawan. Studi kedua mengusulkan bagaimana kepemimpinan mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.	
--	--	--	--	--

## METODE PENELITIAN

Untuk tujuan menulis artikel ini tentang review sastra, metode deskriptif kualitatif dan penelitian sastra digunakan. Informasi untuk artikel ini dikumpulkan dari berbagai aplikasi dan platform online, termasuk Google Scholar, Mendeley, dan lainnya. (Sugiarti, 2021) mendefinisikan penelitian sebagai "penelitian yang memiliki tujuan dapat menentukan pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel." Definisi ini digambarkan sebagai "penelitian". Secara khusus, bidang Manajemen Kinerja adalah subjek artikel ulasan literatur ini.

Dalam penelitian kualitatif, penting untuk menggunakan ulasan literatur dengan cara yang konsisten dengan asumsi metodologis yang dipertimbangkan. Ini menunjukkan bahwa mereka harus digunakan dalam cara induktif untuk mencegah peneliti dari memperkenalkan bias ke dalam pertanyaan yang mereka ajukan. Sifat eksploratif penelitian kualitatif adalah salah satu alasan yang paling penting untuk melakukan penelitian tersebut.

## DISKUSI

Mempertimbangkan rumusan masalah, teori dan penelitian yang saat ini relevan, artikel yang menyajikan ulasan literatur adalah yang sedang dibahas di sini :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di tempat kerja, menurut analisis. Hal ini dijelaskan dari asumsi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan ada peningkatan saat strategi gaya kepemimpinan yang adil diterapkan. Gaya kepemimpinannya bersifat profesional karena pendekatan manajer yang selalu penuh perhatian, ramah dan memberi semangat terhadap karyawannya membuat mereka tertarik dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Jayanti & Wati, 2019).

Gaya kepemimpinan organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawannya. Ada korelasi antara hasil ini dan implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterima,

yang akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Keberadaan gaya kepemimpinan yang tepat memiliki potensi untuk memicu perasaan cinta yang menyenangkan dari karyawan perusahaan sehubungan dengan pekerjaan mereka dan perusahaan itu sendiri.

Selain itu, para pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja dalam lingkup tanggung jawab kepemimpinan mereka. Pemimpin yang efektif. Tujuan utama dari upaya ini adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kehadiran bawahannya yang baik adalah penting untuk keberadaan pemimpin yang baik, dan sebaliknya. Untuk mencapai sinergi dan kemajuan dalam organisasi, para pemimpin dan bawahannya saling bergantung satu sama lain.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

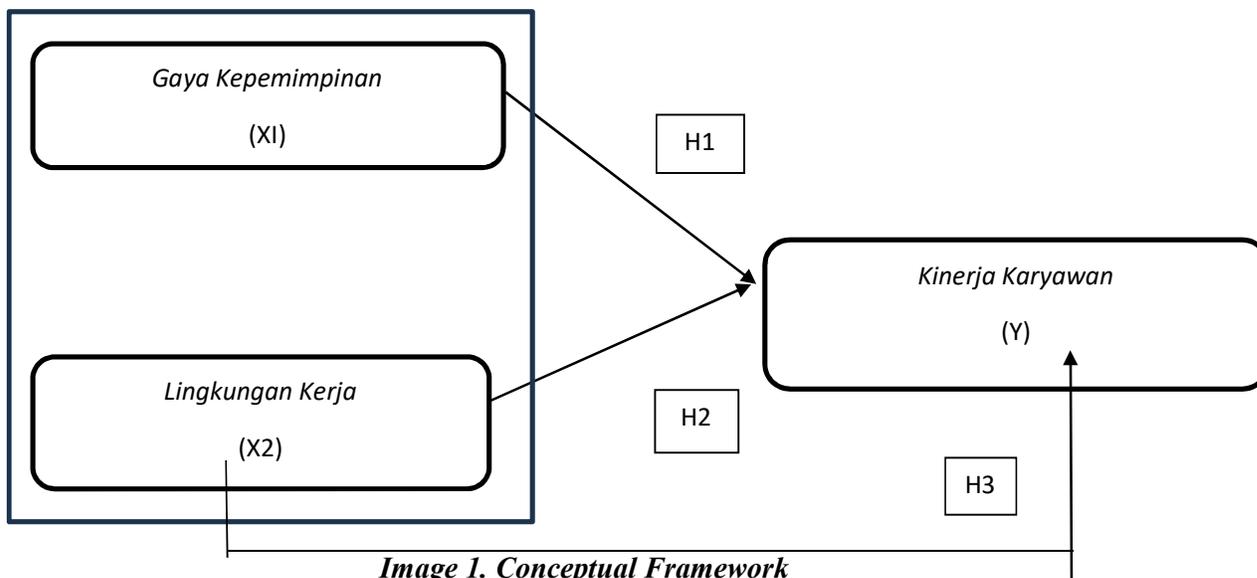
Ketika karyawan aktif bekerja, lingkungan kerja mereka penting. Prestasi kerja dan komitmen dapat ditingkatkan sebagai hasil dari menciptakan lingkungan kerja yang positif atau menumbuhkan sesuatu yang baik untuk karyawan. Menurut (Priscilla et al.) "tempat kerja" mencakup segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja kerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. (Sugiarti, 2021) berpendapat pelatihan adalah proses pendidikan jangka panjang yang terarah dan teratur. Kursus ini memberikan karyawan non-manajer kesempatan untuk mempelajari keterampilan teknis spesifik untuk tujuan tertentu. Pelatihan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, manajemen perusahaan menetapkan prioritas yang lebih rendah di bidang ini, seperti yang ditunjukkan oleh data yang dikumpulkan, yang menunjukkan bahwa kondisi ini lancar.

Karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin ketika mereka berada di lingkungan yang mendukung kegiatan kerja mereka. Istilah "tempat kerja" mengacu pada seluruh elemen yang mengelilingi karyawan dan berpotensi mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Menurut (Oktarendah & Putri, 2023) istilah "tempat kerja" umumnya mengacu pada kondisi yang ada di lingkungan langsung karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki.

Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi, karena pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada kinerja pekerja. Dengan hal itu, pemantauan dan usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting selama periode ini. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk pelatihan, motivasi, dan stabilitas emosional. Faktor-faktor ini dapat menunjukkan keberhasilan karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut ini adalah kerangka konseptual yang telah diperoleh dengan mempertimbangkan formulasi masalah, studi teoritis, dan penelitian sebelumnya :



Menurut pekerjaan sebelumnya, Ulasan Sastra ini menyeimbangkan dua variabel independen, gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), untuk mencapai satu variabel, produktivitas buruh (Y).

## HIPOTESIS

Hipotesis mengacu pada referensi yang diperkirakan atau diformulasikan dan diterima sementara. Ini membantu memberikan penjelasan untuk fakta atau kondisi yang diamati dan berfungsi sebagai panduan untuk langkah-langkah berikutnya.

- H1 : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Lingkungan kerja di duga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **KESIMPULAN**

Untuk tujuan penelitian lebih lanjut, hipotesis dapat dikembangkan berdasarkan teori, artikel yang relevan, dan diskusi:

1. Ada keyakinan bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek pada kinerja karyawan.
2. Banyak orang percaya bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memiliki efek pada kinerja karyawan mereka.
3. Secara umum diterima bahwa kinerja anggota staf secara bersamaan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan di mana mereka bekerja.

## **REKOMENDASI**

Rekomendasi yang dibuat berdasarkan kesimpulan yang disajikan sebelumnya adalah mengenai dampak manajemen dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Pekerja dianggap memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam implementasi gaya kepemimpinan, dapat secara langsung ataupun tidak langsung. Di sisi lain, para pemimpin berkewajiban untuk memberikan dukungan yang konsisten kepada semua karyawan mereka agar mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemberian penghargaan adalah manifestasi kepedulian para pemimpin terhadap kinerja karyawan mereka. Kepedulian ini menghasilkan kinerja yang lebih baik dan peningkatan integritas perusahaan, yang menguntungkan bagi para pemimpin dan karyawan. Di masa depan, para peneliti akan dapat melakukan studi dengan menggabungkan berbagai variabel untuk memperluas lingkup orientasi penelitian mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Salim, N., Maango, H., Yusuf, M., Haryono, A., Widya Gama, U., Samarinda, M., Pgri, U., Agama Islam Muhammadiyah, I., mobagu, K., Bandung, S., Bina Marta Martapura, S., & Selatan, S. (n.d.). *EMPLOYEE PERFORMANCE AND THE EFFECTS OF TRAINING AND THE WORKPLACE*.
- Alfarobi, M., & Derina Yusda, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37–43. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048>
- Ekonomi, J., Islam, B., Kepemimpinan, G., Motivasi, D., Terhadap, P., Pegawai Nurjaya, K., Mukhtar, A., Nur, A., Ua, A., Parepare, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., Darma Nusantara, T., & Makassar, U. M. (n.d.). 35 | B a l a n c a. In *Januari-Juni* (Vol. 2, Issue 1).
- Hamidi. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 9(1), 1–16.

- Handayani, S., & Daulay, R. (n.d.-b). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 1.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Muizu, W. O. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. . *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Priscilla, Y. G., Waisaka, W., & Asri, D. H. (n.d.). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect of Leadership, Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Fast Food Restaurants in Batam*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Priyasmimana, H. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 20 No.1, 151-175.
- Rohimah, S., & Mikkael, R. H. (2023). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NEO KOSMETIKA INDUSTRI IN THE PRODUCTION DIVISION PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NEO KOSMETIKA INDUSTRI PADA DIVISI PRODUKSI. In *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* (Vol. 1, Issue 1).
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Widiastuti, A., Salsabila, S., & Munandar, A. (2022). PENERAPAN PELAKSANAAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DALAM PENILAIAN KINERJA. *Jurnal Proaksi*, 9(1), 54–65. <https://doi.org/10.32534/jpk.v9i1.2430>