

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Atasan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Kios Mera

Mohamad Husain Syam Al Fikri^{*)}

M. Ridwan Basalamah^{)}**

Budi Wahono^{*)}**

Email : mhsaf071121@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership behavior, supervisor support, and work environment on employee performance at Kios Mera, Kayutangan, Malang City. The research adopts a quantitative approach, utilizing questionnaires for data collection. Respondents comprised 32 employees selected using purposive sampling techniques. Data were analyzed through multiple linear regression using SPSS software. The findings reveal that leadership behavior, supervisor support, and the work environment significantly impact employee performance, both simultaneously and partially. Strategic and communicative leadership, supportive supervisors fostering individual growth, and a conducive work environment are key factors driving improved performance. The average scores of variables indicate high levels of satisfaction with these factors, reflected in increased productivity, teamwork, and work quality.

Keywords: *Leadership behavior, supervisor support, work environment, employee performance, Kios Mera*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang baik, termasuk etos kerja yang tinggi dari setiap individu yang terlibat (Suko, 2024). Untuk mendukung pencapaian tersebut, perusahaan perlu menerapkan manajemen kinerja yang efektif, yang meliputi penetapan tujuan, evaluasi capaian, dan pemberian umpan balik kepada karyawan (Kusmaningtyas & Mujanah, 2024). Salah satu faktor utama yang berkontribusi pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang menjadi prioritas utama perusahaan dalam menjawab tantangan persaingan dan perubahan (Utami & Mujanah, 2023).

Kinerja karyawan, sebagai variabel psikologis, dibentuk oleh bermacam elemen, termasuk gaya kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja (Hahm et al., 2022). Kepemimpinan berperan sebagai proses untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama, dengan gaya kepemimpinan menjadi faktor yang menentukan efektivitas pengaruh tersebut (Zaharuddin, 2021). Selain itu, dukungan atasan yang memberikan motivasi dan rasa percaya diri karyawan memiliki dampak positif pada kinerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga memainkan peranan penting dalam mendukung kinerja optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, termasuk interaksi yang positif antara atasan dan bawahan, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja menjadi faktor-faktor yang saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa riset sebelumnya menjelaskan jika ada keterkaitan antar gaya kepemimpinan, dukungan atasan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Seperti riset (Rizal Nawawi, 2019) yang

menyiratkan jika ada dampak positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja pada kinerja karyawan namun tidak berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Riset (Karina, Vicky dkk 2020) menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja perusahaan menunjukkan kinerja yang tinggi, tetapi kuantitas hasil kerja masih rendah. Riset (Apriyanto, Prahayudi, dkk 2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya (Fauzi, Achmad dkk 2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerja. Terakhir, menurut (Nabilah Maulidah, dkk 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Riset ini bermaksud guna mengaji dampak gaya kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Kios Mera, Kayutangan, Kota Malang, menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara dengan karyawan dan pemimpin.

Kerangka Teoritis Kepemimpinan

Menurut Runa (2020) menyatakan bahwa istilah "pemimpin" adalah asal dari istilah kepemimpinan. Pelaku dalam suatu kelompok yang mempengaruhi orang lain untuk mendukung dan mencapai tujuan kelompok disebut pemimpin. Organisasi kelompok untuk mencapai tujuan ini disebut kepemimpinan. Dalam bukunya "Perilaku Organisasi", Hendyat Sutopo mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berubah-ubah di mana hubungan antara pemimpin dan pengikut berkembang secara alami melalui percakapan orang-orang sepanjang waktu (Basyit, 2020). Adapun pengukuran yang diadaptasi dari teori Schermerhorn (2016) meliputi:

1. Mempunyai rencana kerja yang gamblang dan berkomunikasi secara efektif.
2. Memprioritaskan kesejahteraan anggota dan kelestarian wilayah.
3. Memotivasi anggota untuk mengembangkan kapabilitas dan keahlian
4. Memelihara kesatuan dan solidaritas antar anggota tim.
5. Merayakan keberagaman pandangan dan kepercayaan.

Gaya Kepemimpinan

Baik Nawawi (2017) maupun Rivai (2018) sepakat bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Nawawi mendefinisikannya sebagai cara bertindak pemimpin untuk memengaruhi persepsi, emosi, keyakinan, dan kebiasaan anggota instansi. Rivai, di sisi lain, menjabarkannya sebagai kualitas yang digunakan pemimpin untuk menggerakkan bawahannya demi tercapainya sasaran perusahaan. Adapun pengukuran yang diadaptasi dari teori House (1980) dan Adhithian (2017) meliputi:

1. Kesiediaan Memberi Bantuan
2. Kesiediaan mendengar
3. Perasaan peduli

Lingkungan Kerja

Pengaturan kerja individu dan kelompok, jumlah alat dan bahan yang ada di tempat kerja, dan lingkungan tempat seseorang bekerja termasuk dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017). Beberapa pengukuran lingkungan kerja adalah intensitas cahaya, temperatur ruangan, tingkat suara, skema warna, sistem pengamanan, dan dinamika antar pekerja, menurut Sedarmayanti (2014). Pengukuran yang diuraikan di atas memberikan gambaran tentang lingkungan fisik dan nonfisik. Dengan menggunakan pengukuran ini, kita dapat menganalisis kondisi tempat kerja perusahaan. Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kinerja pekerja secara sosial dan teknis. Lingkungan kerja memengaruhi orang yang bekerja di sana dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2014), terdiri dari semua atribut dan material di tempat kerja seseorang, cara mereka bekerja, serta pengetahuan

dan pekerjaan mereka sebagai individu dalam suatu kelompok. Adapun pengukuran yang diadaptasi dari teori Sedarmayanti (2014) meliputi:

1. Ruang Berproses
2. Kemampuan bekerja
3. Hubungan antar karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai sikap positif seorang karyawan pada pekerjaannya, yang mencakup perasaan dan perilakunya serta keyakinan bahwa pekerjaannya berharga karena menggapai kuantitas esensial perusahaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja, menurut Nuraini (2013:114), ialah saat seorang karyawan merasa cukup dengan pekerjaannya. Kepuasan ini dapat ditunjukkan dengan pujian, hasil, penempatan, perbuatan, atribut, dan situasi kerja yang bagus. Meskipun gaji sangat penting dalam pekerjaan, jika karyawan merasa cukup dengan pekerjaan mereka, mereka akan memberi pekerjaannya lebih banyak perhatian daripada gaji. Menurut Dadang (2013:15), kepuasan kerja adalah perasaan emosional pada pekerjaan Anda, baik itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Adapun pengukuran yang diadaptasi dari teori Mangkunegaran (2019) meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Hipotesis Riset

Hipotesis riset menurut (Sugiyono, 2018) adalah proporsi atau dugaan yang diajukan sebagai jawaban sementara pada pernyataan riset.

- H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di Kios Mera, Malang
- H2: Dukungan atasan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di Kios Mera, Malang
- H3: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di Kios Mera, Malang

Metodologi Riset

Jenis Riset

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018, 79) metode kuantitatif berasal dari filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan riset pada populasi atau sampel melalui penggunaan kuesioner untuk pengumpulan data. Fokus riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja. Riset ini menggunakan jenis riset non eksperimental dan metode korelasi melalui observasi, survei, dan perbandingan. Untuk menguji hipotesis riset, riset tentang pengaruh gaya kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Kios Mera diukur dengan skala likert. Kemudian, data diolah menggunakan program SPSS.

Sampel

Untuk mempermudah riset, Sugiyono (2018) mengatakan bahwa sampel diambil dari perwakilan populasi yang diteliti, termasuk jumlah dan karakteristiknya (Umar, 2011). Sampel riset didasarkan metode Nonprobability sampling untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan akurat.

Metode Pengumpulan Data

Riset ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan di Kios Mera, Malang. Kuesioner bersifat tertutup, di mana responden hanya memilih jawaban yang tersedia terkait manajemen talenta, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert, yang memberikan penilaian didasarkan tingkat

persetujuan responden, mulai dari *sangat setuju* hingga *sangat tidak setuju*, dengan skor 1 hingga 5 (Singarimbun dan Effendi, 2016). Skala ini digunakan untuk mengukur variabel dengan konsistensi sikap responden pada fenomena yang diteliti.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Pikir Riset



Metode Analisis Data

Hasil Riset

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X₁)

Item	Variabel	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	Variabel Kinerja Karyawan (X ₁)	0,349	0,837	Sah
X1.2		0,349	0,865	Sah
X1.3		0,349	0,799	Sah
X1.4		0,349	0,737	Sah
X1.5		0,349	0,925	Sah
X1.6		0,349	0,898	Sah
X1.7		0,349	0,758	Sah
X1.8		0,349	0,848	Sah
X1.9		0,349	0,678	Sah
X1.10		0,349	0,858	Sah

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas mendapat perolehan uji validitas variabel kinerja karyawan yang nampak skor koefisien korelasi lebih tinggi dari r tabel sehingga dapat dihimpun semua instrumen manajemen talenta adalah sah.

Tabel Uji Validitas Kepemimpinan (X₂)

X2.1	Variabel Kepemimpinan (X ₂)	0,349	0,768	Sah
X2.2		0,349	0,588	Sah
X2.3		0,349	0,837	Sah
X2.4		0,349	0,863	Sah
X2.5		0,349	0,883	Sah
X2.6		0,349	0,875	Sah
X2.7		0,349	0,775	Sah
X2.8		0,349	0,734	Sah

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas mendapat perolehan uji validitas variabel kepemimpinan yang nampak skor koefisien korelasi lebih tinggi dari r tabel sehingga dapat dihimpun seluruh instrumen kepuasan kerja adalah sah.

Tabel Uji Validitas Dukungan Atasan (X₃)

X3.1	Variabel Dukungan Atasan (X ₃)	0,349	0,839	Sah
X3.2		0,349	0,879	Sah
X3.3		0,349	0,851	Sah
X3.4		0,349	0,822	Sah
X3.5		0,349	0,799	Sah
X3.6		0,349	0,883	Sah

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas mendapat perolehan uji validitas variabel dukungan atasan yang nampak skor koefisien korelasi lebih tinggi dari r tabel sehingga dapat dihimpun semua instrumen kepuasan kerja adalah sah

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Y1	Variabel Lingkungan Kerja (Y)	0,349	0,889	Sah
Y2		0,349	0,742	Sah
Y3		0,349	0,834	Sah
Y4		0,349	0,852	Sah
Y5		0,349	0,763	Sah

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Tabel di atas mendapat perolehan uji validitas variabel kinerja karyawan yang nampak skor koefisien korelasi lebih tinggi dari r tabel sehingga dapat dihimpun semua instrumen kinerja karyawan adalah sah

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,936	Andal
Dukungan Atasan	0,950	Andal
Lingkungan Kerja	0,928	Andal
Kinerja Karyawan	0,964	Andal

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Didasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.7, dapat dihimpun bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai alfa Cronbach sebesar 0,936 lebih tinggi dari 0,06, variabel dukungan atasan memiliki nilai alfa Cronbach sebesar 0,950 lebih tinggi dari 0,06, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai alfa Cronbach sebesar 0,938 lebih tinggi dari 0,06. Dengan demikian, setiap variabel dianggap reliabel karena memiliki nilai alfa Cronbach lebih tinggi dari 0,06.

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,83264275
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,109
	Negative	-0,122
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^d

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Data ini dianggap berdistribusi normal, karena uji normalitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi residual adalah 0,200, yang lebih tinggi dari taraf signifikansi 5%.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	2,854	3,481		0,820	0,419		
	Kepemimpinan	0,374	0,260	0,296	1,437	0,162	0,139	7,211
	Dukungan Atasan	0,255	0,278	0,186	0,916	0,367	0,141	7,069
	Lingkungan Kerja	0,548	0,265	0,268	1,733	,094	0,409	2,445

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Hasil pengujian, yang dapat dilihat dari data pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen; nilai tolerabilitas lebih tinggi dari 0,05 dan mendekati 1, dan nilai faktor penginflasian variabel (VIF) juga kurang dari 10. Jadi, dapat dikatakan bahwa multikolinearitas antar variabel dalam model regresi riset ini tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	0,805	0,298		2,699	0,012
	Kepemimpinan	-0,013	0,013	-2,80	-1,002	0,325
	Dukungan Atasan	0,053	0,035	0,837	1,518	0,140
	Lingkungan Kerja	-0,051	0,035	-0,753	-1,465	0,154

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Nilai absolute residual (ABS_RES) tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yang signifikan secara statistik, seperti yang ditunjukkan oleh uji glejser yang disajikan di tabel 4.10. Nilai kepemimpinan adalah 0,012, nilai dukungan atasan adalah 0,140, dan nilai lingkungan kerja adalah 0,154, menurut hasil uji heteroskedastisitas. Tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi, karena setiap variabel menghasilkan nilai di atas 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	2,854	3,481		0,820	0,419		
	Kepemimpinan	0,374	0,260	0,296	1,437	0,162	0,139	7,211
	Dukungan Atasan	0,255	0,278	0,186	0,916	0,367	0,141	7,069
	Lingkungan Kerja	0,548	0,265	0,268	1,733	,094	0,409	2,445

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat pada variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,373 + 0,228X_1 + 0,296X_2$$

Didasarkan hasil analisis regresi linier berganda, secara parsial setiap variabel bebas, yaitu kepemimpinan, dukungan atasan dan lingkungan kerja, berdampak pada kinerja karyawan di Kios Merah. Jika nilai konstan dari variabel ini bernilai 2,854 dimana jika semua variabel bebas bernilai nol, maka variabel kinerja (Y) diprediksi positif 2,854. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) bernilai positif 0,374. Nilai koefisien dukungan atasan (X2) dengan nilai positif yaitu 0,255 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) bernilai positif yaitu 0,548.

Uji F

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1103.553	3	367.851	24.764	0,000 ^b
Residual	415.916	28	14.854		
Total	1519.469	31			

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara keseluruhan pada variabel dependen, uji regresi simultan digunakan; hasilnya, yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 24.764 dan signifikansi F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Jadi, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja secara bersamaan meningkatkan kinerja.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(constant)	2,854	3,481		0,820	0,419		
	Kepemimpinan	0,374	0,260	0,296	1,437	0,162	0,139	7,211
	Dukungan Atasan	0,255	0,278	0,186	0,916	0,367	0,141	7,069
	Lingkungan Kerja	0,548	0,265	0,268	1,733	,094	0,409	2,445

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Didasarkan hasil analisis parsial, variabel kepemimpinan memiliki nilai t 1,437 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,162$ maknanya H_0 dianggap dengan kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Sedangkan pada variabel dukungan atasan, diketahui memiliki nilai t 0,916 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,367$. maknanya H_0 dianggap dimana dukungan atasan berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Pada variabel lingkungan kerja diketahui memiliki nilai t dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,094$. maknanya H_0 dianggap dimana kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Sehingga dapat dihipotesiskan bahwa variabel kepemimpinan, dukungan atasan dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan Uji Koefisien Determinasi.

Tabel Nilai Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,852 ^a	0,726	0,697	3,854

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2024

Adjusted R Square adalah 0,697, menurut hasil dari tabel 4.14. pada koefisien determinasi (R^2), yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), dukungan atasan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat bertanggung jawab atas 69,7% dari variabel kinerja, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam riset ini dapat bertanggung jawab atas 30,3% dari variabel tersebut.

Implikasi Perolehan Riset

Pengaruh Kepemimpinan, Dukungan Atasan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan di Kios Mera

Analisis data sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang baik secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Kios Mera. Hasil ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan membutuhkan kepemimpinan, dukungan atasan, dan lingkungan kerja yang baik. Salah satunya adalah mengorganisasikan karyawan melalui penjabaran visi misi yang jelas dan terarah serta lingkungan kerja yang mendukung satu sama lain. Faktor-faktor ini mendorong semua karyawan Kios Mera untuk memaksimalkan potensi mereka dan selalu berinisiatif untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik mengarah pada kemajuan perusahaan

Pengaruh Kepemimpinan kerja Pada Kinerja Karyawan di Kios Mera

Hasilnya menunjukkan bahwa riset ini dianggap; variabel kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Hal ini sangat penting bagi pimpinan Kios Mera untuk hadir dan menyampaikan secara langsung dan terukur visi, misi, dan arah tujuan Kios Mera. Perusahaan akan kehilangan arah dan menghadapi masalah baru yang lebih serius jika pemimpin tidak menjelaskan rencananya dengan jelas. Oleh karena itu, pemimpin harus menyampaikan strateginya kepada seluruh karyawannya. Mereka juga harus memedulikan setiap karyawan perusahaannya dan mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka sambil tetap mempertahankan kekompakan. Pemimpin harus mendorong masyarakat yang menghargai perbedaan

Pengaruh Dukungan Atasan pada kinerja karyawan Kios Mera

Hasil Uji T menunjukkan bahwa riset ini dianggap; variabel kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Hal ini sangat penting bagi pimpinan Kios Mera untuk hadir dan menyampaikan secara langsung dan terukur visi, misi, dan arah tujuan Kios Mera. Perusahaan akan kehilangan arah dan menghadapi masalah baru yang lebih serius jika pemimpin tidak menjelaskan rencananya dengan jelas. Oleh karena itu, pemimpin harus menyampaikan strateginya kepada seluruh karyawannya. Mereka juga harus memedulikan setiap karyawan perusahaannya dan mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka sambil tetap mempertahankan kekompakan. Pemimpin harus mendorong masyarakat yang menghargai perbedaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada kinerja karyawan Kios Mera

Menurut hasil survey yang dilakukan di Kios Mera, lingkungan kerja di Kios Mera, yang mencakup ruang berproses, kemampuan bekerja, dan hubungan antar karyawan, berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pada riset ini, karyawan di Kios Mera percaya bahwa mereka selalu tiba tepat waktu dan bahwa lingkungan tempat mereka bekerja membuat mereka lebih produktif. Selain itu, rekan kerja karyawan di Kios Mera menghargai pendapat satu sama lain dan saling membantu ketika diperlukan. Ini mendorong karyawan Kios Mera untuk melakukan yang terbaik.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Didasarkan hasil riset dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil intinya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, dukungan atasan dan kinerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan
3. Dukungan atasan berdampak pada kinerja karyawan
4. Kinerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam riset ini yaitu:

1. Subjek riset terbatas hanya meneliti karyawan Kios Mera
2. Alat riset, yaitu kuesioner yang digunakan kurang mendalam

Saran

Didasarkan riset yang telah dilakukan dan fenomena yang terjadi di bidang ini, saran dan masukan berikut telah dibuat dalam riset ini:

1. Bagi Kios Mera
 - a. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus melibatkan kedekatan emosional agar dapat mendorong kinerja karyawan.
 - b. Dukungan atasan perlu dihadirkan untuk mendorong kinerja karyawan yang baik.
 - c. Lingkungan kerja merupakan faktor penting pendorong kinerja karyawan, karena akan selalu berdampak dengan para karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah Untuk lebih mengembangkan riset ini dan menyempurnakannya dengan meningkatkan variabel budaya organisasi, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan di Kios Mera.

Referensi

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo (2006) *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*, Andi Offset, Yogyakarta
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson
- Dharma, Agus, 1986, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, CV Sinar Baru, Bandung.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Neumark-Sarkany, A. L. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- Ekowati, S., & Fintariasari, M. F. (2021). Pengaruh affective commitment dan dukungan atasan pada kinerja karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 313-326.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Riset*, 1(9), 1897-1906.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan Kerjasama tim: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598-609.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2008). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2012). Organizational behavior: Managing people and organizations. Cengage Learning.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Kasminah, dkk. 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau. (Naskah Publikasi). Tanjung pinang: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Imam ghozali, 2018. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25 (9th ed) by imam ghozali, 2018.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691
- Kotler, p. , & a. G. (2008). Principles of marketing .
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Miftahul janna, n., & pembimbing, d. (n.d.). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss.
- Northouse, P. G. (2016). Leadership: Theory and practice. Sage Publications.
- Sekaran, U. (2016). Research methods for business: A skill-building approach. Wiley.
- Siagian, Tomy Sun dan Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 No.1, September 2018. 59- 70.
- Siswanto, Bedjo, 1989, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode riset kuantitatif, kualitatif, dan r&d (i. M. A. , & r. G. B. (2017) dharmayana, ed.).
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389-412.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482

Mohamad Husain Syam Al Fikri*) adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah**) adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono***) adalah Dosen Tetap FEB Unisma