



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz

Dede Iklina^{1*}, Deri Apriadi²

¹⁻²Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Alamat: Jl. Terusan Halimun No.37, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263

*Korespondensi penulis: dedeiklina2003@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at Home Industry Ice Cream El Fariz. The background of this research highlights the importance of adaptive human resource management in small business environments, where interpersonal relationships and informal organizational structures significantly impact work effectiveness. The research employed a quantitative approach using a survey method, in which data were collected through questionnaires from 30 employees as respondents. Multiple linear regression analysis was used to examine both partial and simultaneous effects of the independent variables on employee performance. The findings indicate that neither leadership style nor work environment has a statistically significant effect on employee performance, as both variables showed p-values greater than 0.05. Simultaneously, the model was also found to be insignificant, with the F-statistic falling below the critical value. The coefficient of determination (R^2) was 0.199, suggesting that only 19.9% of the variation in employee performance could be explained by the model, while the remaining 80.1% is influenced by other factors outside the study. These results imply that in the context of a home industry, informal factors such as intrinsic motivation, social bonds, and organizational culture play a more dominant role in shaping employee performance than the formal variables examined. This research provides practical insights for small business owners to adopt more contextual and relationship-based managerial approaches in enhancing workforce productivity.

Keywords: leadership style, work environment, employee performance, home industry, linear regression

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ice Cream El Fariz. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dalam lingkungan usaha kecil, di mana hubungan interpersonal dan struktur organisasi yang informal memengaruhi efektivitas kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dari 30 karyawan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Secara simultan, kedua variabel juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung yang lebih kecil dari F-tabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa hanya 19,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks home industry, faktor informal seperti motivasi intrinsik, ikatan sosial, dan budaya kerja lebih dominan dalam membentuk kinerja karyawan dibandingkan faktor-faktor formal yang diuji dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pelaku usaha kecil untuk mempertimbangkan pendekatan manajerial yang lebih kontekstual dan berbasis hubungan personal dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, home industry, regresi linier

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing suatu organisasi, termasuk dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Peran SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mendorong inovasi, efisiensi, dan produktivitas organisasi (Handoko, 2020). Manajemen SDM yang efektif akan menghasilkan kinerja optimal yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kinerja menjadi prioritas utama dalam berbagai sektor industri, termasuk pada sektor home industry.

Home industry atau industri rumahan merupakan salah satu bentuk usaha mikro yang berperan penting dalam perekonomian nasional. Di Indonesia, sektor ini tidak hanya berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja, tetapi juga menjadi solusi atas keterbatasan lapangan pekerjaan di sektor formal (Sari & Hartanto, 2021). Salah satu contoh home industry yang sedang berkembang adalah Home Industry Ice Cream El Fariz yang berlokasi di Cipanas. Usaha ini bergerak di bidang makanan dan minuman dan telah menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan. Namun, seperti halnya industri kecil lainnya, Ice Cream El Fariz menghadapi berbagai tantangan internal, khususnya dalam hal pengelolaan SDM dan pencapaian kinerja karyawan yang konsisten.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target produksi dan layanan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan serta mendorong terciptanya motivasi kerja yang tinggi (Robbins & Judge, 2019). Sementara itu, lingkungan kerja yang mendukung — baik dari aspek fisik maupun psikologis — mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Schultz & Schultz, 2015). Dalam konteks home industry, relasi sosial yang lebih personal dan struktur organisasi yang sederhana menuntut pendekatan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang adaptif dan kontekstual.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di sektor korporat dan lembaga formal (Susanto & Sari, 2020; Hidayati & Kurniawan, 2022). Namun demikian, kajian serupa pada sektor home industry, khususnya industri makanan rumahan berskala kecil, masih tergolong terbatas. Padahal, karakteristik sosial dan organisasi pada usaha rumahan cenderung berbeda dengan perusahaan besar, sehingga diperlukan pendekatan manajerial yang lebih spesifik (Putri & Ramadhan, 2023). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang penting untuk dijembatani sebagai bentuk kontribusi ilmiah dan praktis dalam pengembangan manajemen SDM di sektor informal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ice Cream El Fariz. Fokus utama penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan pemilik usaha serta kondisi lingkungan kerja mendukung atau menghambat pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi skala kecil.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz? (3) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan tersebut melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi sebagai alat ukur pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat. Dari sisi teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam konteks usaha kecil. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pelaku usaha home industry untuk mengevaluasi dan memperbaiki strategi kepemimpinan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Dengan

demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap penguatan sektor informal sebagai pilar ekonomi rakyat.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fondasi dalam pencapaian efektivitas organisasi, terutama dalam hal pengelolaan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2020), manajemen SDM adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks usaha kecil seperti home industry, pengelolaan SDM seringkali dilakukan secara informal namun tetap memerlukan pendekatan yang sistematis agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga.

Kinerja karyawan sendiri merujuk pada hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja (Adiyanti & Kusumah, 2023). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis secara lebih mendalam faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama pada usaha berskala kecil.

Salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mencerminkan kemampuan seorang atasan dalam memengaruhi, membimbing, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas karyawan, khususnya pada organisasi kecil yang memiliki struktur yang lebih fleksibel seperti home industry (Putri & Ramadhan, 2023).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz

Beberapa studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang mengedepankan visi, motivasi, dan hubungan interpersonal memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hidayati dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dalam berbagai sektor organisasi. Dalam konteks home industry Ice Cream El Fariz, pemilik usaha yang juga bertindak sebagai pemimpin harus mampu menyeimbangkan peran manajerial dan kepemimpinan interpersonal untuk menjaga kinerja tim yang berskala kecil namun dinamis.

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, serta aspek psikososial seperti hubungan antarpekerja dan dukungan manajerial (Schultz & Schultz, 2015). Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang positif bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Susanto dan Sari (2020), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki korelasi signifikan dengan kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian Yuliantoharinugroho et al. (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu menekan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menjadi elemen strategis dalam meningkatkan output tenaga kerja di home industry.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui pendekatan teori dua faktor Herzberg dan teori kebutuhan Maslow. Kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang baik merupakan bagian dari faktor motivator yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bukan hanya variabel bebas yang berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian-penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada perusahaan skala besar, BUMN, atau lembaga formal lainnya. Penelitian dalam lingkup home industry masih relatif terbatas, padahal sektor ini memiliki dinamika unik dalam hal

struktur kerja, gaya kepemimpinan, dan pengelolaan lingkungan kerja (Sari & Hartanto, 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian khusus yang menyesuaikan konteks mikro seperti di Home Industry Ice Cream El Fariz, untuk melihat sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja dalam skala operasional yang lebih kecil dan fleksibel.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan kerangka pemikiran bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memformulasikan tiga hipotesis, yaitu: (H1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (H3) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Home Industry Ice Cream El Fariz. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara sistematis dan dapat diuji secara statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup berbasis skala Likert kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Home Industry Ice Cream El Fariz, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil ($n = 30$). Metode ini dianggap sesuai untuk menggambarkan kondisi nyata dalam lingkungan kerja berskala kecil (Sugiyono, 2019; Handoko, 2020).

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar item menggunakan Pearson Product Moment, dan dinyatakan valid jika nilai r -hitung $>$ r -tabel. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha $>$ 0,60 (Mangkunegara, 2015). Data yang telah terkumpul kemudian

dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi terbaru. Model analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual, sebagaimana diterapkan dalam berbagai studi terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Hidayati & Kurniawan, 2022; Yuliantoharinugroho et al., 2024; Susanto & Sari, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketetapan item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Apabila r -hitung $>$ r -tabel maka dapat diyatakan valid dari pertanyaan atau kuesioner yang telah disebar. Pada uji signifikansi dalam penelitian ini mendapatkan 30 responden. Dari hasil output SPSS variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai Berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan				
Variabel	Indikator	Nilai Koefisien		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
Gaya Kepemimpinan	X1.01	0,536	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.02	0,705	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.03	0,695	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.04	0,711	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.05	0,836	0,361	Item Pernyataan Valid
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja				
Variabel	Indikator	Nilai Koefisien		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
Lingkungan Kerja	X1.01	0,731	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.02	0,637	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.03	0,712	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.04	0,468	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.05	0,737	0,361	Item Pernyataan Valid
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan				
Variabel	Indikator	Nilai Koefisien		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
	X1.01	0,729	0,361	Item Pernyataan Valid

Kinerja Karyawan	X1.02	0,626	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.03	0,702	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.04	0,789	0,361	Item Pernyataan Valid
	X1.05	0,727	0,361	Item Pernyataan Valid

Sumber: SPSS Data diolah, 2025

Berdasarkan table 1 uji instrument melalui uji validitas yang telah dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan layak dilakukan dalam penelitian karena r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika terdapat hasil dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil penelitian ini dari kuesioner yang telah disebar kepada 30 responden bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat dinyatakan instrument pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Dan dapat dilihat sebagai Berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistic

Cronbach`s Alpha	N of Item
739	5

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistic

Cronbach`s Alpha	N of Item
676	5

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistic

Cronbach`s Alpha	N of Item
729	5

Sumber: SPSS Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Maka indikator-indikator diatas dalam penelitian ini reliabel dan terlihat dari variabel (X1) Gaya Kepemimpinan memiliki nilai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz

Cronbach's Alpha sebesar 0,610 lebih besar dari 0,60, variabel (X2) Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,676 lebih besar dari 0,60 dan variabel (Y) Kinerja Karyawan memiliki Cronabch Alpha sebesar 0,729 lebih besar dari 0,60.

Uji Hipotesis

Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel Berikut:

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.943	5.126		1.745	.092
Gaya Kepemimpinan	.282	.144	.337	1.955	.061
Lingkungan Kerja	.342	.199	.296	1.720	.097

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dihitung bahwa uji hipotesis peratama (H1) variable gaya kepemimpin (X1) memperoleh nilai signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar $0,061 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,955 > 1,705$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Uji hipotesis kedua (H2) memperoleh signifikan $0,097 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,720 > 1,705$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak.

Analisis Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh dari variable gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terdapat kinerja karyawan (Y). Untuk hasil uji F dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	28.259	2	14.130	3.349	.050 ^b
	Residual	113.908	27	4.219		
	Total	142.167	29			

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

Sumber: SPSS Data diolah, 2025

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari output ANOVA sebesar 0,050 maka hipotesis dalam uji F tersebut dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perbandingan nilai F-hitung diperoleh nilai sebesar $3,349 < 3,354$ maka hipotesis diterima. Maka gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.446 ^a	.199	.139	2.05397	2.127

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

Sumber: SPSS Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,199 yang menunjukkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan hanya mampu menjelaskan 19,9% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 80,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, atau faktor psikologis personal. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,446 mengindikasikan adanya hubungan positif namun bersifat sedang (moderat) antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi hubungan tersebut tidak cukup kuat. Nilai Adjusted R Square yang lebih rendah, yaitu 0,139, mengoreksi besaran pengaruh aktual setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel, yang mengimplikasikan bahwa akurasi model ini dalam menjelaskan fenomena secara umum masih terbatas. Sementara itu, hasil uji Durbin-Watson sebesar 2,127 menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam model, sehingga residu dianggap independen. Namun demikian, uji simultan (F-test) menghasilkan nilai F hitung sebesar 3,349, yang masih lebih rendah dari F tabel sebesar 3,354, dengan signifikansi tepat pada ambang batas 0,050. Oleh karena itu, secara statistik model ini tidak cukup kuat untuk membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dengan demikian hipotesis simultan (H_3) ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks home industry berskala kecil, faktor-faktor informal dan kontekstual lainnya cenderung lebih berpengaruh daripada dua variabel formal yang diuji dalam model ini.

Pembahasan

1. Hasil Uji t dan Interpretasinya

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik variabel gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Ice Cream El Fariz. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,061 dan lingkungan kerja sebesar 0,097, yang keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama dan kedua yang menyatakan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya, secara statistik, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh parsial yang bermakna terhadap peningkatan kinerja dalam konteks organisasi ini. Temuan ini

bertentangan dengan hasil penelitian oleh Susanto dan Sari (2020), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh karakteristik home industry yang lebih informal dan memiliki hubungan kerja yang lebih personal sehingga bentuk kepemimpinan tidak selalu berperan sebagai faktor penentu utama dalam produktivitas kerja.

2. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Hasil uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai F hitung sebesar 3,349 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,354, dan nilai signifikansinya berada tepat di ambang batas 0,050. Dengan demikian, hipotesis ketiga juga tidak dapat diterima secara statistik. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,199 mengindikasikan bahwa hanya 19,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini, seperti motivasi kerja, sistem insentif, pengalaman kerja, atau faktor-faktor psikologis (Mangkunegara, 2015). Hal ini diperkuat oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,139 yang menunjukkan bahwa kontribusi nyata model terhadap variabel terikat tergolong rendah setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel. Hasil ini berbeda dengan temuan Yuliantoharinugroho et al. (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Perbedaan konteks organisasi, sistem formalitas kerja, serta gaya komunikasi internal dapat menjadi faktor yang membedakan hasil tersebut.

3. Evaluasi Validitas, Reliabilitas, dan Implikasi Teoretis

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, karena nilai r -hitung $>$ r -tabel dan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Sugiyono, 2019). Meskipun demikian, validitas dan reliabilitas instrumen tidak menjamin bahwa

hubungan antarvariabel akan signifikan secara statistik. Secara teoretis, Robbins dan Judge (2019) menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi dan karakteristik individu. Dalam konteks home industry, gaya kepemimpinan formal mungkin kurang relevan karena pengambilan keputusan dan relasi kerja lebih bersifat kekeluargaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja, aspek informalitas dan fleksibilitas kerja yang tinggi justru menjadi kekuatan tersendiri yang tidak tercakup dalam indikator formal yang digunakan dalam kuesioner. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dalam konteks industri rumahan perlu dianalisis dengan pendekatan yang lebih kontekstual, sebagaimana disarankan oleh Putri dan Ramadhan (2023) dalam studi mereka mengenai kepemimpinan di sektor usaha mikro.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t yang lebih besar dari 0,05 untuk kedua variabel independen, serta hasil uji F yang tidak memenuhi kriteria signifikansi model. Meskipun seluruh instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel, model regresi hanya mampu menjelaskan 19,9% variasi dalam kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar faktor yang memengaruhi kinerja berasal dari luar model, seperti motivasi intrinsik, sistem penghargaan, budaya kerja, atau faktor-faktor khas dari karakteristik home industry.

Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang umum diterapkan dalam konteks organisasi formal belum tentu relevan secara langsung dalam lingkungan usaha berskala kecil seperti home industry. Dalam konteks tersebut, hubungan personal, nilai kekeluargaan, dan fleksibilitas struktural menjadi faktor yang lebih dominan dalam membentuk kinerja individu. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting bahwa

pengaruh variabel-variabel manajerial perlu dianalisis secara kontekstual dan tidak bersifat generalisasi.

Saran

Bagi pelaku usaha home industry, hasil penelitian ini menjadi refleksi bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui gaya kepemimpinan formal atau pengaturan lingkungan kerja fisik, melainkan perlu memperhatikan faktor-faktor non-formal seperti penghargaan moral, komunikasi interpersonal, dan penguatan nilai kebersamaan dalam tim. Disarankan agar pemilik usaha memperkuat pendekatan manajerial yang adaptif terhadap karakteristik usaha kecil serta memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan secara lebih personal.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, serta melibatkan responden dalam jumlah yang lebih besar dan beragam. Selain itu, pendekatan kualitatif atau campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam sektor informal yang unik seperti home industry.

DAFTAR REFERENSI

Adiyanti, A., & Kusumah, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 1–10.

Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hidayati, D., & Kurniawan, B. (2022). The influence of leadership and work environment on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 11–19.

Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Putri, A. Y., & Ramadhan, R. (2023). Kepemimpinan dalam usaha mikro: Studi pada industri makanan rumahan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 27–35.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Ice Cream El Fariz

Sari, F. P., & Hartanto, D. (2021). Peran UMKM dalam pemulihan ekonomi nasional pasca-pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 6(1), 53–61.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Psychology and work today* (10th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A., & Sari, M. (2020). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(3), 33–40.

Yuliantoharinugroho, P. D. I., Rofik, M., & Ria, E. A. (2024). Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*, 17(2), 12–20.
<http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama>