

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Dimas Putra Pratama¹, Asep Muhamad Ramdhan², Faizal Mulia Z^{3*}
Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
dimas104@ummi.ac.id¹, amr37ramdan@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Person-Organization Fit*, dan Lingkungan Kerja dalam peningkatan kinerja karyawan di CV. King Salman Sukabumi. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif, data dikumpulkan dari 38 responden melalui kuesioner 34 item berbasis skala Likert. Hasil menunjukkan korelasi ganda yang sangat kuat ($r = 0,959$) dan koefisien determinasi sebesar 0,920, yang mengindikasikan 92% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Uji F mengonfirmasi pengaruh simultan yang signifikan ($F_{hitung} = 130,727$; $p < 0,05$). Uji t memperlihatkan pengaruh positif signifikan dari Gaya Kepemimpinan ($t = 13,637$) dan Lingkungan Kerja ($t = 4,233$), sedangkan *Person-Organization Fit* berpengaruh negatif signifikan ($t = -4,368$) terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif, serta keselarasan nilai antara karyawan dan organisasi, sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan dianjurkan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam kebijakan sumber daya manusia untuk optimalisasi kinerja secara menyeluruh.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Person Organization Fit*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dan berperan dalam menentukan keberhasilan bisnis. Perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia untuk mendorong karyawan dalam kinerja. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Satrio et al., 2023; Yosepa et al., 2020). Kinerja yang baik tercermin dalam tingkat keberhasilan menyelesaikan tugas sesuai rencana kerja organisasi, yang berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesesuaian individu dengan organisasi meningkatkan kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan di perusahaan (Ayu Sukmadewi et al., 2023; Balqist et al., 2023; Ritonga & Bahri, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi daya tarik perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan memastikan kinerja terbaik mereka di perusahaan (Madjidi et al., 2022; Ronal et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang baik dan memastikan nilai-nilai individu selaras dengan nilai organisasi yang disebut *person organization fit*.

Penyesuaian yang baik antar individu dan perusahaan diperlukan dan penilaian kinerja yang spesifik sangat penting untuk memastikan kecocokan tersebut. Dengan penilaian yang tepat,

karyawan akan lebih memahami ekspektasi dan merasa puas. *Person organization fit* tidak akan efektif jika gaya kepemimpinan perusahaan tidak selaras dengan visi dan misi, sehingga gaya kepemimpinan harus mendukung tujuan perusahaan dan karyawan (Anindita, 2019).

Gaya kepemimpinan diperlukan dalam perusahaan untuk mendorong inovasi dan mengkoordinasikan semua fungsi dengan baik. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan (Jufri & Marimin, 2021; Kamil Hafidzi et al., 2023; Nurwahidah et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di CV. King Salman, ditemukan adanya empat aspek utama: gaya kepemimpinan, *person organization fit*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang detail dalam memberikan tugas kepada karyawan dan atasan lebih sering memberikan perintah daripada memberikan arahan. Dalam hal, *person organization fit* Nilai-nilai yang berkembang dalam perusahaan CV. King Salman Sukabumi seperti adanya nilai profesionalisme (orientasi pada hasil dan tujuan), Namun Perusahaan juga belum konsisten dalam mencapai target bulanan, dan belum ada upaya yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan pun masih terasa kurang nyaman, terutama akibat perbedaan usia antara atasan dan staf yang lebih tua. Hal ini menyebabkan atasan sering kali merasa canggung dan sungkan saat memberikan tugas kepada staf tersebut. Namun, frekuensi pelatihan masih terbatas dan hanya dilakukan ketika ada kebutuhan mendesak.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Putra & Pasaribu, 2022; Rizky, 2022) merupakan suatu Pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Bawahan akan memberikan respons sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan. Menurut hasibuan, kreitner dan kinicki (dikutip dalam Ardian & Elfiswandi, 2021; Fahmi, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan, dan produktivitas tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, serta upaya untuk mempengaruhi anggota agar mencapai tujuan organisasi.

Person Organization Fit

Person organization fit menurut Robbins, Judge dan Sekinguchi (Muhammad & Wahda, 2022; Viola, 2021) adalah konsep yang mengacu pada sejauh mana individu dan organisasi memiliki karakteristik serta nilai-nilai yang sejalan. Individu cenderung tertarik pada organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, serta lebih mungkin meninggalkan organisasi yang tidak sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Sedangkan menurut (Fikri et al., 2023; Prasetyaningrum & Hendarsjah, 2022) *person organization fit* adalah kesesuaian antara karyawan dan organisasi yang mencakup atribut individu, seperti karakteristik, kepribadian, dan nilai-nilai, yang selaras dengan atribut organisasi, seperti budaya, kepemimpinan, peraturan kerja dan lingkungan kerja. Pemahaman ini bertujuan untuk meningkatkan kesesuaian karyawan dengan organisasi, loyalitas, komitmen dan hasil kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Halimatus Sa'diyahn, 2023; Suparman, 2020) lingkungan kerja adalah mencakup kondisi fisik (tempat kerja yang bersih, sejuk, dan aman) dan psikologis (kenyamanan, keamanan) yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, dan berdampak pada kinerja serta lingkungan secara optimal. Menurut pangaila,

Nabawai dan liyas (dikutip dalam Mesriyani and Mayliza 2023; Setiani and Desty Febrian 2023) mendefinisikan lingkungan kerja mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti kondisi, metode kerja, dan budaya kerja. Lingkungan kerja yang baik mendukung hubungan kekeluargaan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja, serta mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara teknis mau pun sosial melalui fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terstruktur, dan berbasis angka, dengan data utama diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. King Salman Sukabumi, dengan total responden sebanyak 38 orang yang ditentukan melalui teknik total sampling. Variabel yang diteliti meliputi Gaya Kepemimpinan, Person-Organization Fit, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner berisi 34 item pernyataan dengan skala Likert.

Sebelum analisis utama dilakukan, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan software SPSS 26, dengan kriteria validitas minimum 0,5 dan reliabilitas minimum 0,5. Selanjutnya, pengujian asumsi klasik dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, untuk memastikan kelayakan data dalam model regresi.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan analisis meliputi perhitungan koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi (R^2), uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ dan t -hitung $> t$ -tabel. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar penyusunan strategi manajerial yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Item	Validitas		Realibilitas	
		rHitung	rKritis	rHitung	rKritis
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.738	0,05	0,890	0,05
	X1.2	0.522			
	X1.3	0.692			
	X1.4	0.562			
	X1.5	0.586			

	X1.6	0.766			
	X1.7	0.658			
	X1.8	0.536			
	X1.9	0.839			
	X1.10	0.635			
	X1.11	0.760			
	X1.12	0.893			
Person Organization Fit	X2.1	0.839	0,05	0,941	0,05
	X2.2	0.897			
	X2.3	0.911			
	X2.4	0.895			
	X2.5	0.927			
	X2.6	0.819			
Lingkungan Kerja	X3.1	0.567	0,05	0,868	0,05
	X3.2	0.811			
	X3.3	0.951			
	X3.4	0.846			
	X3.5	0.841			
	X3.6	0.699			
Kinerja Karyawan	Y1	0.580	0,05	0,847	0,05
	Y2	0.529			
	Y3	0.664			
	Y4	0.780			
	Y5	0.540			
	Y6	0.728			
	Y7	0.723			
	Y8	0.613			
	Y9	0.829			
	Y10	0.726			

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pernyataan memiliki nilai rHitung lebih besar dari rKritis yang ditentukan sebesar 0,5. Oleh karena itu, semua instrumen dinyatakan valid. Nilai tertinggi terdapat pada item nomor 12 dengan nilai rHitung sebesar 0,893, sementara nilai terendah terdapat pada item nomor 2 dengan nilai rHitung sebesar 0,522. Berdasarkan tabel di atas, seluruh instrumen validitas dan reliabilitas dinyatakan valid karena nilai rHitung lebih besar dari 0,5.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan Linearitas. Hasil dari pengujian tersebut ada pada dalam tabel berikut:

Tabel 2 Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Asumsi Klasik	Normalitas	0.05	X1: 0.830 X2: 0.558 X3: 0.587 Y: 0.627	Normal
	Multikolinearitas	T : 0,1 VIF: 10	T: 0.731 VIF: 1.368 T: 0.716 VIF: 1.397 T: 0.593 VIF: 1.686	Tidak terjadi Multikolinearitas
	Heteroskedastisitas	0.05	X1: 0.085 X2: 0.242 X3: 0.617	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	Linear	0.05	X1-Y: 0.166 X2-Y: 0.584 X3-Y: 0.724	Linear

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Gaya Kepemimpinan, Person Organization Fit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai-nilai masing-masing X1: 0.830, X2: 0.558, X3: 0.587, dan Y: 0.627, yang semuanya lebih besar dari angka batas 0.05, yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Dalam uji multikolinearitas, didapatkan nilai T untuk X1 sebesar 0.731, X2 sebesar 0.716, dan X3 sebesar 0.593. Sementara itu, nilai VIF untuk X1 adalah 1.368, untuk X2 adalah 1.397, dan untuk X3 adalah 1.686. Karena nilai T lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang signifikan di antara variabel-variabel independen dalam model ini. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai-nilai X1: 0.085, X2: 0.242, dan X3: 0.617, yang semuanya melebihi angka 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model yang diuji. Selanjutnya, pada pengujian linearitas, diperoleh nilai X1-Y: 0.166, X2-Y: 0.584, dan X3-Y: 0.724, yang lebih besar dari batas nilai 0.05. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen adalah linear.

Uji Data dan Hipotesis

Analisi data dilakukan dengan metode regresi linear berganda yang meliputi beberapa tahapan pengujian, yaitu: Pengukuran Koefisien Korelasi Ganda, perhitungan koefisien determinasi, linear berganda, uji simultan F, dan uji hipotesis (Uji Parsial T). Hasil dari seluruh pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Data dan Hipotesis

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Analisis Data	Koefisien Korelasi Ganda	0.80-1.000	0,959	Sangat Kuat
	Koefisien Determinasi	Kd 1	0,920	Pengaruh Kuat
	Linear Berganda	$y^* = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$	$Y^* = -4.883 + 819 \cdot 315 + 568$	Nilai Konstanta Negatif
	Uji Simultan (Uji F)	$F_{hitung} \geq F_{tabel}$	130.727 > 2.87	Signifikan
	Uji Parsial (Uji T)	$t_{hitung} \geq t_{tabel}$	X1-Y : 13,637 > 2.032 X2-Y : -4.368 > 2.032 X3-Y : 4.233 > 2.032	Signifikan 0,000 0,000 0,000

Sumber: Hasil Pengolahan, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi, diperoleh nilai 0.959, yang menunjukkan hubungan kuat antara Gaya Kepemimpinan, Person Organization Fit, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R-squared (Kd 1) = 0.920, yang menunjukkan pengaruh yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi: $Y = -4.883 +$

$0.819(X1) - 0.315(X2) + 0.568X3$, dengan nilai konstanta negatif (-4.883). Pada uji simultan F, diperoleh nilai F hitung = 130.727, yang lebih besar dari F tabel = 2.87, yang menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga model regresi signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan. Pada uji T, diperoleh nilai T hitung untuk masing-masing variabel; Gaya Kepemimpinan: T hitung = 13.637, lebih besar dari T tabel = 2.032, yang menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Person Organization Fit : T hitung = -4.368, lebih besar dari T tabel = 2.032, yang menunjukkan bahwa H2 diterima, namun secara negatif. Yaitu Person Organization Fit memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja : T hitung = 4.233, lebih besar dari T tabel = 2.032, yang menunjukkan bahwa H3 diterima, yaitu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1, H2, dan H3 diterima, yang berarti semua variabel Gaya Kepemimpinan, Person Organization Fit, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. King Salman Sukabumi.

PEMBAHASAN

Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. King Salman Sukabumi. Nilai t-hitung sebesar $13,637 > t\text{-tabel } 2,032$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian (Wokas et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta orientasi tujuan karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi utama: otoriter, delegatif, dan partisipatif. Dimensi otoriter menekankan kontrol dan pengawasan, dengan indikator seperti pengambilan keputusan terpusat, pengawasan ketat, komunikasi satu arah, dan pendisiplinan. Dimensi ini membantu memastikan karyawan memahami tugas dan standar kerja yang harus dipenuhi, namun dapat membatasi kebebasan berinovasi. Dimensi delegatif memberikan ruang bagi karyawan untuk bertindak lebih mandiri, melalui indikator seperti pengambilan keputusan bersama, kebebasan bertindak, tanggung jawab pribadi, dan minimnya pengarahan langsung. Pendekatan ini mendorong

rasa kepemilikan terhadap pekerjaan serta meningkatkan kreativitas dan inovasi.

Sementara itu, dimensi partisipatif menitikberatkan pada keterlibatan tim dan komunikasi dua arah, dengan indikator seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, komunikasi terbuka, kepemimpinan berbasis mufakat, dan pengembangan keterampilan tim. Gaya ini menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, CV. King Salman Sukabumi disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, mengedepankan komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan pemberdayaan karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada hasil.

Analisis Person Organization Fit Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit (X2) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. King Salman Sukabumi. Nilai t-hitung sebesar $-4,368$ lebih besar dari t-tabel $2,032$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H2 diterima, meskipun arah pengaruhnya negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi, justru diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Temuan ini sedikit berbeda dengan sejumlah studi sebelumnya seperti (Yusuf Iis et al., 2022), yang menyatakan bahwa *person organization fit* berdampak positif terhadap komitmen dan kinerja.

Person Organization Fit dalam penelitian ini dibagi menjadi dua dimensi, yaitu *Supplementary Fit* (kesesuaian nilai, kepribadian, dan lingkungan kerja) serta *Complementary Fit* (kesesuaian keterampilan, kerja tim, dan tujuan). Hasil negatif ini mengindikasikan kemungkinan adanya mismatch antara nilai individu dengan budaya organisasi, dinamika internal tim, atau ekspektasi kerja, sehingga kesesuaian yang ada tidak terfasilitasi secara optimal dalam lingkungan kerja.

Dengan demikian, meskipun hipotesis diterima secara statistik, hasil ini menegaskan pentingnya tidak hanya memperhatikan kesesuaian nilai saat proses rekrutmen, tetapi juga memastikan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi mampu mengakomodasi karakteristik karyawan. CV. King Salman Sukabumi perlu mengevaluasi kembali strategi penempatan dan pengembangan karyawan agar *person organization fit* dapat berkontribusi positif terhadap kinerja.

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. King Salman Sukabumi. Nilai t-hitung sebesar $4,233 > t\text{-tabel } 2,032$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H3 diterima. Temuan ini sejalan dengan (Sinambela & Lestari, 2021) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri atas dua dimensi, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik. Dimensi fisik meliputi bangunan tempat kerja, peralatan, dan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja. Namun, hasil menunjukkan bahwa meskipun aspek fisik sudah cukup memadai, pengaruh terbesarnya justru berasal dari lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, dan kerja sama tim.

Lingkungan non-fisik yang harmonis mendorong komunikasi terbuka, meningkatkan rasa dihargai, serta memperkuat keterlibatan tim dalam mencapai tujuan bersama. Hubungan yang baik di tempat kerja terbukti berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk tidak hanya fokus pada penyediaan fasilitas fisik, tetapi juga aktif membangun iklim kerja yang positif melalui komunikasi efektif, kepemimpinan suportif, dan kolaborasi antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif secara menyeluruh akan mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan teknik analisis data yang peneliti lakukan mengenai Analisa Gaya Kepemimpinan, Person Organization Fit, dan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan CV. King Salman Sukabumi, dengan ini dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan, seperti pemberian motivasi yang tepat dan pendekatan yang mendukung pengembangan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal.
2. *Person Organization Fit* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa tidak cocok dengan budaya atau nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Oleh

karena itu, penting bagi perusahaan untuk lebih selektif dalam menempatkan karyawan yang memiliki kesesuaian dengan nilai dan budaya organisasi agar dapat meningkatkan efektivitas kerja.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, seperti kenyamanan fisik, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang harmonis, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Daftar Pustaka

- Anindita, a. (2019). Analisis pengaruh person organization fit dan person job fitterhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif. *Jurnal ilmu manajemen (jim)*, 8.
- Ardian, i., & elfiswandi. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawain dan pengembangan sdm kab kerinci 2021. *Jurnal administrasi nusantara*, 4(2), 63–75.
- Ayu sukmadewi, i., widani sugianingrat, i., & putri agustina, m. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan person organization fit terhadap kinerja karyawan pada yan's house hotel kuta bali iap widani sugianingrat (2) made dian putri agustina (3) (1)(2)(3). *Jurnal manajemen, kewirausahaan dan pariwisata*, 3(3).
- Balqist, j., muhamad ramdan, a., & nurmala, r. (2023). Dampak tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja toxic terhadap kinerja karyawan. *Performance: jurnal bisnis & akuntansi*, 13(2), 50–61. <https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2608>
- Fahmi, i. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan organisasi budaya (studi literatur manajemen sumber daya). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Fikri, h. T., rahmadani, s., & okfrima, r. (2023). Person-organization fit dan organizational citizenship behavior karyawan bagian produksi pt. X. *Psyche 165 journal*, 322–327. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v1i164.304>
- Halimatus sa'diyah, s. (2023). Pengaruh standar operating procedure dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. *Jibema: jurnal ilmu bisnis, ekonomi, manajemen, dan akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.12>
- Jufri, j., & marimin, m. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

- terhadap kinerja karyawan. *Master: jurnal manajemen strategik kewirausahaan*, 2(2), 119–123.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Kamil hafidzi, m., zen, a., alamsyah, f. A., tonda, f., & oktarina, l. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990–1003.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Madjidu, a., usu, i., & yakup, y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah)*, 5(1), 444–462.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mesriyani, t., & mayliza, r. (2023). Pengaruh self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika kabupaten pesisir selatan. *Jurnal manajemen dan ekonomi kreatif*, 2(1), 21–37.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Muhammad, k., & wahda, a. (2022). The effect of person organization fit and person job fit on employee performance through organizational commitment pt. Pln (persero) uikl sulawesi. *The scientia law and economics review*, 1(2), 185.
<https://scintium.co.id/journals/index.php/sler>
- Nurwahidah, s., muhamad ramdan, a., & mulia z, f. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis dan kaderisasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Performance: jurnal bisnis & akuntansi*, 13(2), 128–139.
<https://doi.org/10.24929/feb.v13i2.2574>
- Prasetyaningrum, t., & hendarsjah, h. (2022). The mediation role of job satisfaction and organizational commitment in the relationship between person-organization fit (p-o fit) and employee performance. *Business review and case studies*.
<https://doi.org/10.17358/brcs.3.1.74>
- Putra, b., & pasaribu, v. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Tumbakmas niagasakti. *Jurnal pendidikan tambusai*, 6, 3993–3999.
- Ritonga, a., & bahri, s. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pt. Mode fashion medan. *Jesya jurnal ekonomi & ekonomi syariah*, 5(2), 1427–1442.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Rizky, m. (2022). Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi : gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal ilmu manajemen terapan*, 3(3), 290–301.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Ronal, o. :, sihaloho, d., & siregar, h. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan. *Jurnal ilmiah socio secretum*.
- Satrio, f., yuwono, p., dewata bimantoro, c., humairani, a., nikmah, z., & manajemen, p. S. (2023). Pengelolaan sdm dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan suatu organisasi. *Trending: jurnal ekonomi, akuntansi dan manajemen*, 1(2).
- Setiani, y., & desty febrina, w. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt indomarco prismatamajakarta. *Neraca jurnal ekonomi, manajemen dan akuntansi*.
- Sinambela, e. A., & lestari, u. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal pendidikan dan kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Suparman, h. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di cv. Perdana mulia desa caringin kulon kecamatan caringinkabupaten sukabumi. *Jurnal ekonomi stie pasim sukabumi*.
- Viola, g. (2021). Human resources management studies the effect of person-organization fit on affective commitment with job satisfaction as a mediating variable. *Human resources management studies*.
<https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>
- Wokas, n. G. C., dotulong, l. O. :, & saerang, r. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pln kawangkoan. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 10(3), 56.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yosepa, h., samsudin, a., & ramdan, a. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi. In *jurnal ilmu manajemen* (vol. 8).
- Yusuf iis, e., wahyuddin, w., thoyib, a., nur ilham, r., & sinta, i. (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. *International journal of economic, business, accounting, agriculture management and sharia administration (ijebas)*, 2(2), 227–236.
<https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>