

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING EIGER ADVENTURE

Sri Mulyani¹; Recky²; Ridlwan Muttaqin³; Arie Hendra Saputro⁴

Universitas Indonesia Membangun
Jln. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40266
E-mail : recky@inaba.ac.id (Koresponding)

Abstract: In an era of rapid globalization and digitalization, companies are required to have employees who are adaptive and capable of responding to continuous change. Employees, particularly in the marketing division, play a strategic role as the main drivers of value creation and in maintaining a positive corporate image among customers. In recent years, EIGER Adventure has faced increasingly complex business dynamics, especially within its marketing division, which acts as the front line amid intense competition in the outdoor retail industry. One issue identified is the mismatch between company targets and the actual performance of some marketing employees. This study employs a quantitative research design using a survey approach to objectively and measurably examine relationships between variables. Data were collected through questionnaires as the primary instrument. The results show that Leadership Style, Work Environment, and Work Discipline each have a significant effect on the performance of EIGER Adventure's marketing division employees. Simultaneously, these three variables have a significant positive influence on employee performance, leading to the acceptance of H_a and rejection of H_0 .

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

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Karyawan, khususnya pada divisi pemasaran, memegang peran strategis karena berkontribusi langsung dalam menciptakan nilai tambah serta menjaga citra perusahaan di mata konsumen. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing perusahaan.

EIGER Adventure merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perlengkapan outdoor dan petualangan dengan tingkat persaingan yang tinggi pada industri ritel. Divisi Marketing berperan sebagai ujung tombak perusahaan dalam mencapai target penjualan dan membangun hubungan dengan pelanggan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja sebagian karyawan pemasaran. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia,

khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, serta mengoordinasikan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Berdasarkan laporan internal dan hasil pra-survei, ditemukan beberapa permasalahan terkait komunikasi pimpinan, pemberian penghargaan, serta pengambilan keputusan. Hanya 22,5% karyawan yang menilai bahwa keputusan pimpinan selalu tepat, serta masih terdapat persepsi ketidakadilan dalam perlakuan terhadap karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam praktik kepemimpinan, khususnya pada aspek keadilan, keteguhan, dan apresiasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aunia & Ali, 2024), Seorang pemimpin yang mampu memberikan panduan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya secara jelas dapat

menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan (Siregar, 2024) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan tegas berpengaruh positif terhadap kepuasan serta kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakadilan dan ketidaktegasan dalam kepemimpinan dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa lingkungan kerja di EIGER Adventure tergolong cukup kondusif, namun masih memerlukan peningkatan pada aspek penghargaan, pengakuan prestasi, serta kenyamanan psikologis. (Kumala & Saputro, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana, prasarana, serta pengaturan kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik harus mampu memberikan kenyamanan fisik, psikologis, serta membangun hubungan sosial yang harmonis antar karyawan (Setiawan & Siddiq, 2025).

Tabel 1 Data Absensi Divisi Marketing Eiger

No	Bulan	Jumlah Karyawan Marketing	Alasan Absen	
			Terlambat	Alfa
1	Januari	65	10	0
2	Februari	66	6	0
3	Maret	67	12	0
4	April	67	5	0
5	Mei	67	5	1
6	Juni	68	2	0
7	Juli	68	7	1
8	Agustus	69	9	0
9	September	70	8	0
10	Oktober	70	8	0
11	November	71	5	0

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas yang menampilkan data absensi di Divisi Marketing EIGER Adventure dari bulan Januari sampai November, jumlah karyawan terus bertambah secara bertahap. Pada awal tahun, jumlah karyawan hanya 65 orang, tetapi hingga November, jumlahnya meningkat menjadi 71 orang. Terkait keterlambatan, angka terus berfluktuasi,

dengan jumlah tertinggi terjadi di bulan Maret sebanyak 12 kali, sedangkan jumlah terendah terjadi pada bulan Juni hanya 2 kali. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan bertambah, tingkat disiplin kehadiran tidak selalu stabil selama periode tersebut.

Keterlambatan yang terjadi secara berkelanjutan dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam disiplin kerja, beban kerja, atau motivasi karyawan. (Fahrozi et al., 2026) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat komitmen karyawan dan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan. Apabila keterlambatan tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas dan koordinasi tim, terutama pada divisi yang membutuhkan respons cepat seperti divisi pemasaran (Usna & Anggraini, 2024). (Kumala & Saputro, 2024), menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana, prasarana, dan pengaturan kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Selain itu, jika keterlambatan tidak dikelola dengan baik, akan memengaruhi produktivitas tim, terutama pada divisi yang memerlukan koordinasi cepat seperti divisi pemasaran (Usna & Anggraini, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan Divisi Marketing EIGER Adventure. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing EIGER Adventure guna memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei, karena desain ini memungkinkan peneliti

menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Menurut (Wibowo & Tjahjono, 2023), desain survei merupakan pendekatan yang efektif untuk memperoleh gambaran empiris mengenai fenomena organisasi melalui pengumpulan data dalam jumlah besar. Desain kuantitatif juga banyak digunakan dalam penelitian sumber daya manusia karena mampu memberikan hasil statistik yang dapat digeneralisasikan. Pada konteks ini, penelitian diarahkan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing EIGER Adventure.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Menurut (Setiawan, U., & Dariyati, 2023), metode survei merupakan teknik yang paling efisien untuk mengumpulkan data primer yang berkaitan dengan persepsi dan sikap responden. Instrumen kuesioner dibangun berdasarkan indikator yang telah divalidasi dalam penelitian terdahulu sehingga meningkatkan reliabilitas pengukuran dengan memanfaatkan skala Likert, metode survei mendukung pengukuran persepsi karyawan terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, metode ini dipilih karena relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer. Data tersebut diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada semua responden, dengan tujuan untuk mengetahui persepsi karyawan secara langsung.

HASIL Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020), instrumen yang valid merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,848	0,308	Valid
	X1.2	0,863	0,308	Valid

	X1.3	0,755	0,308	Valid	
	X1.4	0,934	0,308	Valid	
	X1.5	0,840	0,308	Valid	
	X1.6	0,819	0,308	Valid	
	X1.7	0,812	0,308	Valid	
	X1.8	0,941	0,308	Valid	
	X1.9	0,755	0,308	Valid	
	X1.10	0,819	0,308	Valid	
	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,877	0,308	Valid
		X2.2	0,851	0,308	Valid
X2.3		0,831	0,308	Valid	
X2.4		0,852	0,308	Valid	
X2.5		0,841	0,308	Valid	
X2.6		0,840	0,308	Valid	
X2.7		0,894	0,308	Valid	
X2.8		0,921	0,308	Valid	
X2.9		0,816	0,308	Valid	
X2.10		0,848	0,308	Valid	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,836	0,308	Valid	
	X3.2	0,942	0,308	Valid	
	X3.3	0,776	0,308	Valid	
	X3.4	0,797	0,308	Valid	
	X3.5	0,836	0,308	Valid	
	X3.6	0,905	0,308	Valid	
	X3.7	0,904	0,308	Valid	
	X3.8	0,688	0,308	Valid	
	X3.9	0,821	0,308	Valid	
	X3.10	0,875	0,308	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,835	0,308	Valid	
	Y.2	0,916	0,308	Valid	
	Y.3	0,795	0,308	Valid	
	Y.4	0,801	0,308	Valid	
	Y.5	0,835	0,308	Valid	
	Y.6	0,766	0,308	Valid	
	Y.7	0,779	0,308	Valid	
	Y.8	0,877	0,308	Valid	
	Y.9	0,875	0,308	Valid	
	Y.10	0,830	0,308	Valid	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas, hasil pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
----------	--------------------	--------------	------------

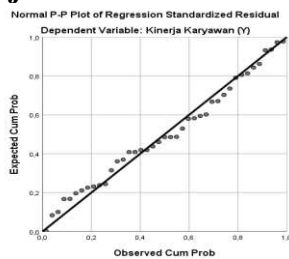
Kualitas Produk (X1)	0,880	0,600	Reliabel
Harga (X2)	0,896	0,600	Reliabel
Kualitas Pelayanan (X3)	0,876	0,600	Reliabel
Kepuasan Konsumen (Y)	0,871	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel, sehingga data yang terkumpul dari kuesioner ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas secara grafik



Gambar 1 Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Pada gambar grafik di atas, *P-P Plot of Regression Standarized Residual* terlihat bahwa titik-titik menyebar digaris diagonal, serta penyebarannya arah garis diagonal. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas secara Statistik

Adapun hasil perhitungan uji normalitas secara statistik yang dilihat berdasarkan uji *Kolmogorv-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorv-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08954288
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,084
	Positive	,077
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS
Uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov* (K-S) menunjukkan bahwa data residual yang diolah ber distribusi normal, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 angka ini lebih besar dari 0,05 sehingga hasil ini menunjukkan data ber distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali,2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat VIF masing-masing variabel independent, jika nilai VIF, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,441	4,448
	Lingkungan Kerja	,433	3,232
	Disiplin Kerja	,247	4,044

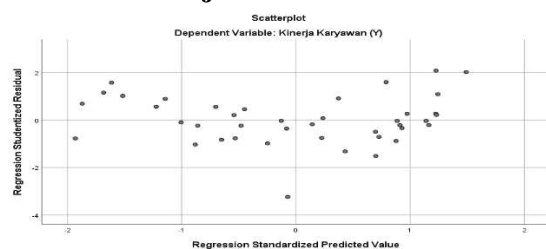
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai tolerance varibel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,441, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,433 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,247 semua hasil tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 4,448, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,232 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 4,044. Semua hasil tersebut lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola serta titik-titik tersebar di atas maupun di bawah atau di sekitar angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,055	1,517
	Gaya Kepemimpinan	,222	,088
	Lingkungan Kerja	,294	,086
	Disiplin Kerja	,279	,039

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,055 + 0,222 + 0,294 + 0,279$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- b1,b2,b3 = Koefisien Regresi
- e = Error

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,891 ^a	,881	,880	1,13285	,881	547,370	3	3	,000

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Tabel di atas, hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan, termasuk

kriteria Sangat kuat yang berada pada interval 0,80-1,000 Menurut (Sugiyono, 2020).

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi X1, X2, X3 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,891 ^a	,881	,880	1,13285

A. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui, *R-Square* adalah sebesar 0,881 hal ini menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 89,1 sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial t

Tabel 9. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Gaya Kepemimpinan	,222	,088	,280	2,518	,016
	Lingkungan Kerja	,294	,086	,424	3,433	,001
	Disiplin Kerja	,279	,039	,323	7,145	,000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 2,518 lebih besar dari t tabel sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar 3,433 lebih besar dari t tabel sebesar 2,026 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure.

3. Berdasarkan hasil uji parsial, nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar 7,145 lebih besar dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure.

Uji Simultan F

Tabel 10. Analisis Koefisien Korelasi Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2492,418	3	830,806	547,370	,000 ^b
	Residual	47,484	37	1,283		
	Total	2539,902	40			

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 547,370 lebih besar dari f tabel sebesar 2,86 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Divisi Marketing Eiger Adventure.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nurmalita, 2026) serta (Abidin et al., 2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Akbar & Maisan, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Divisi Marketing Eiger Adventure perlu mengevaluasi kondisi lingkungan kerja dengan meningkatkan fasilitas fisik, mengatur ruang kerja yang ergonomis, serta memperkuat hubungan antar karyawan melalui kegiatan tim atau pelatihan komunikasi, dan Disiplin kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Cahya et al., 2025) serta (Prayoga & Gumilar, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Deisti & Ridwan Muttaqin, 2023), yang menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam memastikan karyawan dapat mencapai target kerja secara efektif. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, yang pada akhirnya menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas (Khaeruman, 2021). Dalam konteks Divisi Marketing Eiger Adventure, tingkat disiplin kehadiran karyawan yang belum stabil menunjukkan perlunya peningkatan disiplin kerja melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran, serta penghargaan bagi karyawan yang disiplin.

Hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian (Kale et al., 2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan (Wismawati et al., 2024) yang menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Divisi

Marketing Eiger Adventure perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja guna memastikan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta keteladanan terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, fokus, serta produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan. Kondisi kerja yang mendukung memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efisien dan minim gangguan.

Disiplin kerja turut berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi, baik dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, maupun tanggung jawab kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih konsisten dan profesional. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Eiger Adventure.

Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, atau sistem penghargaan, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian guna

memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, A., Pintor Patiro, S. S., & Susilo, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Pelayaran PT. Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 1048–1058.
- Akbar, R. R., & Maisan, K. (2022). The Influence Of Motivation, Compensation And Organizational Culture On Employee Performance At The Horison Bandung Hotel. *Journal of Business and Management Inaba*, 1(2), 173–185.
- Aunia, S., & Ali, M. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaldu Sari Nabati Indonesia. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(4), 546–560. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i4.2533>
- Cahya, M. P. N., Nurfitri, M., Pratama, W. A., & Mulyeni, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(03), 543–551.
- Deisti, I., & Ridhwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786–2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>
- Fahrozi, E. A., Santi, D., Cahyo, D. D., & indraswari Astianto, N. (2026). Pengaruh Kedisiplinan Dan Loyalitas Terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Pt. Amarta

- Binangun Cakrawala. *Joce-Ip*, 20(1), 105–113.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Kale, J. D., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Serang Banten: CV. AA. Rizky.
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855.
- Nurmalita, I. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkas Sempurna. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 383–388.
- Prayoga, D. A., & Gumilar, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(6).
- Setiawan, U., & Dariyati, A. (2023). Konsep Dasar Media Pembelajaran. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(1), 282-292.
- Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. FA Chemical. *ECo-Buss*, 8(1), 447–460.
- Siregar, A. L. (2024). Analisis Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Universitas Pembangunan Pancabudi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usna, N., & Anggraini, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. EDS Manufacturing Indonesia Balaraja. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1115–1125.
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129–142.
- Wismawati, I., Ridlwan Muttaqin, & Recky_Recky. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 2143–2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>