

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DI BIDANG KESELAMATAN PELAYARAN DI KABUPATEN GRESIK**

**Laily Rismawati**

*Email: lailylai1907@gmail.com*

**Alberta Esti Handayani, SE, MM, Ak., CA**

*Email: alberta.esti@unitomo.ac.id*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden. Adapun instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pernyataan didalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan dalam pengujian hipotesis ini digunakan alat analisis data berupa regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Untuk Uji Reliabilitas dari semua variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dinyatakan reliabel. Hasil penelitian untuk Uji Hipotesis berdasarkan Uji t, serta Uji F menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to examine and analyze the influence of leadership style and work environment on employee performance at the Technical Implementation Unit office for Shipping Safety in Gresik Regency. This research used a sample of 50 respondents. The instruments used to test whether a question in the questionnaire is appropriate or not are the validity test and reliability test. Meanwhile, the data analysis method used in this research is the classic assumption test which is strengthened by the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and in testing this hypothesis a data analysis tool is used in the form of multiple linear regression. The research results obtained based on the validity test showed that all statements in the questionnaire were declared valid. For the Reliability Test of all variables, the Cronbach Alpha value was > 0.6, so it was declared reliable. The research results for hypothesis testing based on the t test and F test show that there is a positive and significant influence between leadership style and work environment on employee performance with a significance level of 5%.*

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

## **I. LATAR BELAKANG**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa besar kinerja karyawan yang dimilikinya. Hal ini termasuk di sektor publik yang memiliki peran besar dalam melayani masyarakat. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian sasaran organisasi, tetapi juga memperkuat kualitas pelayanan publik yang diberikan. Hal ini dikarenakan instansi publik diharuskan senantiasa melakukan berbagai kebijakan yang dapat memberi pelayanan yang prima dan berkualitas.

Menurut Buil et al. (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata seseorang yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Karyawan akan bekerja dengan optimal ketika merasa dihargai, didukung, dan memiliki tujuan yang jelas. Hal ini dipengaruhi oleh gaya memimpin yang dipilih oleh atasan. Menurut Nawawi dalam Dinda (2018), gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para karyawannya atau bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan, ada pula faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni adanya rasa aman berada di lingkungan pekerjaan. Menurut Ahmad (2019), yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja bagi para karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

Di lingkungan pemerintahan, seperti Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik ini, kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pelayanan publik yang maksimal. Apabila karyawan merasa tidak puas terhadap gaya kepemimpinan dan juga lingkungan kerja yang ada, maka akan menurunkan kualitas kinerja yang dimilikinya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dinarwati (2023) dengan partisipan karyawan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep, didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018)

mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lainnya dilakukan oleh Yudhi et al.,(2022) dengan partisipan karyawan PT Lotus Pradipta Mulia di Pekanbaru didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,015.

Dikarenakan adanya perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi tersebut, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

## **II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### ***Gaya Kepemimpinan***

Menurut Rakhma, dkk (2022:43) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Busro (2018:226), gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah serangkaian perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin sebagai strategi untuk dapat memengaruhi para bawahannya demi membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kepribadian Pemimpin
2. Perilaku Atasan
3. Perilaku Bawahan
4. Harapan dan Perilaku Rekan Kerja
5. Persyaratan Tugas
6. Iklim dan kebijakan organisasi

Menurut Sari dan Putra (2019:6) gaya kepemimpinan dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
2. Pengambilan Keputusan

3. Kemampuan Mengendalikan Emosi
4. Kemampuan Memotivasi
5. Kemampuan Komunikasi

### ***Lingkungan Kerja***

Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2019) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Saputra (2021:2) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, pewarnaan, suara bising, kebersihan, keamanan kerja, suhu udara, dan juga ruang gerak.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan karyawan dengan atasan, hubungan kerja dengan sesama karyawan, dan suasana kerja.

Menurut Budiasa (2021;43) lingkungan kerja dapat dinilai dengan beberapa indikator berikut:

1. Tersedianya fasilitas kerja
2. Suasana kerja
3. Hubungan dengan rekan kerja

### ***Kinerja Karyawan***

Menurut Kasmir (2020:109) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Adhari (2020:77) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan, menurut Sulistyowati & Auliya, (2022) kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran

tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yaitu:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Teknologi.
4. Kompensasi
5. Kejelasan Tujuan
6. Keamanan

Menurut Kasmir (2019:208–209) indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Quality
2. Quantity
3. Ketepatan Waktu
4. Perlunya Pengawasan

### ***Hipotesis***

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik.

H3: Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik.

### **III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antar variable. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan skor jawaban yaitu antara 1 sampai 5. Analisis yang diuji yaitu uji instrumen (meliputi uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis (meliputi uji t, uji F, serta uji R square).

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Uji Instrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (Variabel X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0.279</b>	<b>0.504</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.2</b>		<b>0.583</b>	
	<b>X1.3</b>		<b>0.771</b>	
	<b>X1.4</b>		<b>0.804</b>	
	<b>X1.5</b>		<b>0.636</b>	
	<b>X1.6</b>		<b>0.554</b>	
	<b>X1.7</b>		<b>0.537</b>	

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (Variabel X2)</b>	<b>X2.1</b>	<b>0.279</b>	<b>0.519</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>		<b>0.543</b>	
	<b>X2.3</b>		<b>0.800</b>	
	<b>X2.4</b>		<b>0.794</b>	
	<b>X2.5</b>		<b>0.613</b>	
	<b>X2.6</b>		<b>0.520</b>	
	<b>X2.7</b>		<b>0.478</b>	

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Y.1</b>	<b>0.279</b>	<b>0.592</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y.2</b>		<b>0.509</b>	

<b>(Variabel Y)</b>	<b>Y.3</b>	<b>0.611</b>
	<b>Y.4</b>	<b>0.684</b>
	<b>Y.5</b>	<b>0.673</b>
	<b>Y.6</b>	<b>0.656</b>
	<b>Y.7</b>	<b>0.564</b>
	<b>Y.8</b>	<b>0.575</b>

Dari Tabel 1, 2, dan 3 dapat diketahui bahwa nilai setiap item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan pada kolom  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0.279) sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat digunakan lebih lanjut dalam proses analisis data.

#### **b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	<b>0.739</b>	<b>0.60</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	<b>0.718</b>	<b>0.60</b>	<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0.756</b>	<b>0.60</b>	<b>Reliabel</b>

Dari Tabel 4, menunjukkan bahwa Variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti instrumen tersebut reliabel serta mampu untuk dipakai secara konsisten guna mengukur variabel tersebut dalam penelitian ini.

## **2. Analisis Uji Asumsi Klasik a. Uji Normalitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Gaya Kepemimpinan		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	32.6000	32.0800
	Std. Deviation	2.32851	2.35327
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.068
	Positive	.089	.058
	Negative	-.073	-.068
Test Statistic		.089	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 5, Distribusi data untuk ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan normal berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan memakai uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Pada variabel Gaya

Kepemimpinan, nilai signifikansi asimtotik sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hal serupa juga ditemukan pada variabel Lingkungan Kerja, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200 yang juga lebih besar dari 0,05. Untuk variabel Kinerja Karyawan, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,060 yang juga lebih besar dari 0,05.

## b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

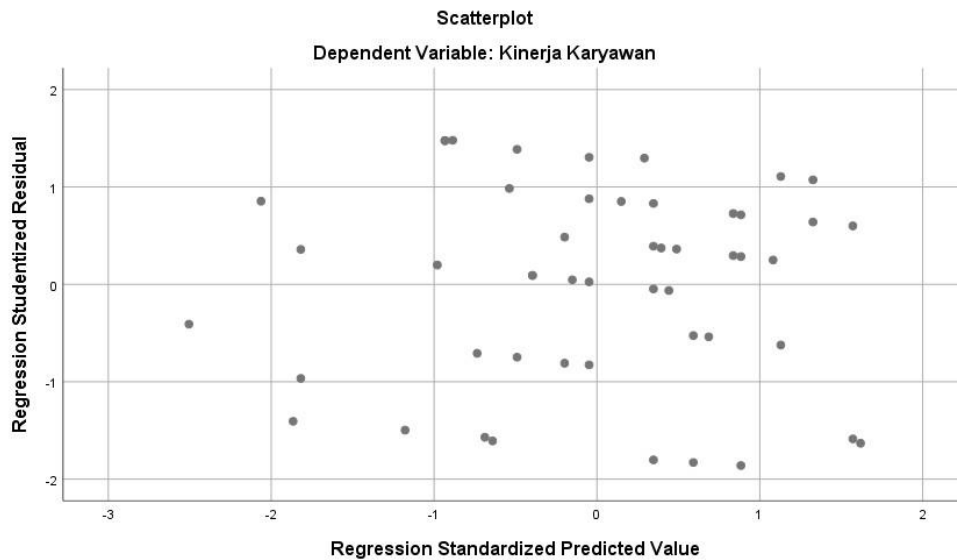
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.986	1.014
	Lingkungan Kerja	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6, variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai toleransi sebesar 0,986 yang berarti lebih besar dari batas toleransi yang ditetapkan yaitu 0,10 dan memiliki nilai Variance Inflation Factor

(VIF) sebesar 1,014, di bawah ambang batas nilai 10. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model regresi. Oleh karena itu, model ini bisa dipakai untuk analisis lebih lanjut.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada Gambar 1, terlihat tidak ada pola teratur khusus pada titik-titik pada sumbu Y; titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, sesuai dengan diagram sebar temuan uji heteroskedastisitas. Oleh karena itu, hasil scatterplot ini menunjukkan tidak adanya bukti heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dinyatakan valid untuk analisis lebih lanjut.

**3. Analisis Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	34.798	5.850		5.948	.000
Gaya Kepemimpinan	.381	.115	.405	3.303	.002
Lingkungan Kerja	.308	.116	.325	2.650	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 34,798 + 0,381X_1 + 0,308X_2 + e$$

- Koefisien Gaya Kepemimpinan ( $\beta_1=0,381$ )  
Setiap peningkatan satu persen (1%) Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 38,1%.
- Koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_2=0,308$ )  
Setiap peningkatan satu persen (1%) Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 30,8%.

Persamaan ini menjelaskan bahwa baik Gaya Kepemimpinan maupun Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi ini dipakai guna memprediksi nilai Kinerja Karyawan berdasarkan nilai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sekaligus mengukur intensitas hubungan antara variabel-variabel tersebut.

#### 4. Analisis Uji Hipotesis a. Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.798	5.850		5.948	.000
Gaya Kepemimpinan	.381	.115	.405	3.303	.002
Lingkungan Kerja	.308	.116	.325	2.650	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 8, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan 0,011.

- Gaya Kepemimpinan (Sig. = 0.002)

Nilai Sig. = 0.002 < 0.05, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- Lingkungan Kerja (Sig. = 0.011)

Nilai Sig. = 0.011 < 0.05, sehingga Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.492	2	44.746	11.403	.000 <sup>b</sup>
Residual	184.428	47	3.924		
Total	273.920	49			

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

Berdasarkan hasil uji F dalam tabel ANOVA, diperoleh nilai f-hitung sebesar 11.403 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji R Square

Tabel 10. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.298	1.981

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji R Square pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.327. Hal ini menunjukkan bahwa 32.7% variasi dalam Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan 67.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

**Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Nilai koefisien regresi, sebagaimana

ditentukan oleh uji-t parsial, yakni 0,381. Hal ini memperlihatkan jika, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan 0,381 unit dalam kinerja karyawan. Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga signifikan secara statistik, menurut nilai-t sebesar 3,303 dengan tingkat signifikansi 0,002 ( $<0,05$ ). Oleh karena itu, semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan tersebut, maka semakin besar kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Gaya kepemimpinan yang diapresiasi oleh karyawan melibatkan aspek-aspek seperti arahan kerja yang jelas, penghargaan atas pencapaian, dan kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan. Responden sangat setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin mereka memotivasi untuk bekerja lebih optimal. Faktor lain yang penting adalah komunikasi efektif antara pemimpin dan bawahan, yang tercermin dari tingginya tingkat persetujuan terhadap pernyataan tentang kenyamanan berbicara dengan pemimpin. Sehingga hipotesis pertama (H1: diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik) diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik** Di Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik juga telah dibuktikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. Temuan analisis memperlihatkan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini diperlihatkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,308, yang memperlihatkan jika, dengan asumsi semua faktor lain tetap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,308 Unit untuk setiap peningkatan unit di lingkungan kerja. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,650 dengan tingkat signifikansi 0,011 ( $<0,05$ ). Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Jika semua hal dipertimbangkan, tempat kerja yang ramah dan nyaman merupakan salah satu elemen kunci yang memengaruhi kinerja pekerja. Penyediaan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, dan komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mendorong produktivitas yang berkelanjutan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2: lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik) diterima.

**Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik**

Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik dapat dilihat dari hasil uji regresi simultan (uji F). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 11,403 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan dalam kedua faktor ini secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Selain itu, hasil uji R Square menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0,327$ , yang berarti 32,7% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersamaan. Sementara itu, 67,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memperhatikan baik aspek kepemimpinan maupun lingkungan kerja. Penting bagi pimpinan instansi untuk meningkatkan rasa perhatian atas kondisi pegawainya. Diharapkan kepada pimpinan instansi untuk dapat lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik seperti menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada saran dan masukan dari karyawan. Di sisi lain, instansi dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat, seperti meningkatkan keterlibatan karyawan dan membangun kepercayaan dan hubungan yang lebih kuat antar sesama karyawan sehingga diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas di Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik. Sehingga hipotesis ketiga (H3: gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis di Bidang Keselamatan Pelayaran di Kabupaten Gresik) diterima.

## **V. PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t, ditemukan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0.002. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Begitu juga dengan lingkungan kerja (X2), berdasarkan uji t yang dilakukan, ditemukan nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0.011. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nilai signifikansi uji F yaitu sebesar 0.000, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang nyata terhadap variabel dependen.

### ***Saran***

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sehingga belum mempertimbangkan faktor lain seperti budaya organisasi atau sistem kompensasi. Untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke instansi lain. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan membandingkan beberapa instansi atau sektor guna memperoleh hasil yang lebih representatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh', *Jurnal Benefita*, 4(2), p. 377
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dinda, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universitas Sanata Dharma.
- Esti, Alberta, H., (2023). *Pengaruh EPS, PER, Leverage terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Mediasi pada Perusahaan Manufaktur*. JMACC: Journal of Management and Accounting, Vol 6, No. 2, 201-215 Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-26 Bandung : CV. Alfabeta
- Imaniar Cahyani & Eddy Yunus. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Intervening PG GEMPOLKREP-PTPN X Imaniar Cahyani1 \*), Eddy Yunus2 ). *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 40–45.
- Maknoliani, Y., & Fidayan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT DongKwang Kabupaten Bandung). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 46–60.
- Putra, M. R., Yandi, A., & Maharani, A. (2020). Determination of employee motivation and performance: Working environment, organizational culture, and compensation. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(3), 419–436.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya

kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas .... Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ..., 4(7), 2691–2708

Waworundeng, To., Areros, WA, & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). Jurnal Administrasi Bisnis, 11(2), 2021.

Zaharuddin, dkk. 2021. Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.