

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Bahari Putra Mas

Nanda Purvitasani¹, Viani Naufalia²

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: nandapurvita@gmail.com¹, viani.vnf@bsi.ac.id²

Submit:
27-02-2026

Revisi:
27-02-2026

Terima
01-03-2026

Terbit Online:
13-03-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, di mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 45 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,717 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ serta kontribusi sebesar 63,5%. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,399 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 66,58% serta menjadi variabel dominan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f-hitung sebesar 63,022 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,750 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 75% variasi kinerja karyawan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study is based on the importance of human resources in supporting the achievement of organizational goals, where employee performance is influenced by effective leadership and a conducive work environment. The objective of this research is to analyze the effect of leadership style and work environment on employee performance at PT Lentera Bahari Putra Mas. This study employs a quantitative research method. The population and sample consist of 45 employees, therefore the sampling technique used is saturated sampling. Data analysis was conducted using data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, f-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS version 27. The results indicate that leadership style has a significant effect on employee performance, with a t-value of 3.717 and a significance value of $0.001 < 0.05$, contributing 63.5%. The work environment also has a significant effect on employee performance, with a t-value of 4.399 and a significance value of $0.000 < 0.05$, contributing 66.58% and acting as the dominant variable. Simultaneously, leadership style and work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 63.022 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 0.750 indicates that both variables explain 75% of the variation in employee performance. This conclusion confirms that employee performance improvement is influenced by appropriate leadership and a supportive work environment.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan prioritas utama bagi manajemen perusahaan, mengingat keberhasilan suatu bisnis sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan yang efektif, stabil, dan berorientasi pada hasil menjadi faktor penentu tidak hanya dalam menjaga keberlangsungan perusahaan, tetapi juga dalam mendorong pertumbuhan di tengah lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif (Farasi et al.,

2025). Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja aktual karyawan. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya efektivitas kerja, tidak tercapainya target, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta tingginya turnover karyawan.

Efektivitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi kepemimpinan, khususnya dalam mengoordinasikan aktivitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam mencapai kinerja optimal tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja, sehingga berdampak pada tidak tercapainya sasaran organisasi (Fernando et al., 2025).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif mampu mendorong munculnya kreativitas, produktivitas, serta kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja optimal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta membangun kerja sama yang baik antar karyawan agar potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara maksimal (Satrio et al., 2025).

Kondisi tersebut juga terjadi di PT Lentera Bahari Putra Mas, di mana sebagian besar posisi pimpinan diisi oleh generasi milenial, sementara mayoritas karyawan berasal dari generasi Z. Perbedaan karakteristik, pola komunikasi, dan ekspektasi kerja antar generasi berpotensi memengaruhi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan. Dalam konteks ini, pencapaian kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang diterapkan.

Tabel 1. KPI Kinerja Karyawan PT Lentera Bahari Putra Mas Tahun 2025

No	Indikator KPI	Bobot KPI (%)	Target	Pencapaian 2025	Skor (%)	Keterangan
1	Pencapaian target kerja individu	25	100%	78%	19,5	Target kerja belum tercapai secara optimal
2	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	15	100%	77%	11,55	Masih sering terjadi keterlambatan pekerjaan

3	Tingkat kehadiran karyawan	15	98%	76%	11,4	Ketidakhadiran meningkat dibanding tahun sebelumnya
4	Kualitas hasil kerja	20	Sangat Baik	Baik	15,8	Kualitas kerja belum konsisten
5	Kerja sama tim	15	Sangat Baik	Cukup	11,25	Koordinasi antar karyawan kurang efektif
6	Kepatuhan terhadap prosedur kerja	10	100%	78%	7,8	Masih terdapat pelanggaran SOP ringan
Total		100			77,3%	

Sumber: (Data Perusahaan 2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas tahun 2025 belum mencapai target yang diharapkan, dengan total skor sebesar 77,3% menunjukkan adanya penurunan dibandingkan pencapaian tahun 2024, penurunan tersebut mencapai sekitar 20%. Beberapa indikator utama menunjukkan pencapaian relatif rendah, terutama pada pencapaian target kerja individu, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kerja sama tim. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan efektivitas kerja dibandingkan standar yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z melalui work life balance, sementara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Setianingsih & Hendratmi, 2025). Penelitian lain juga menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh situasi dan faktor lingkungan kerja tertentu (Ansari, 2024). Namun, saat ini masih terbatas penelitian empiris yang secara khusus menguji ketidaksihinggaan ini dalam populasi generasi Z di perusahaan modern Indonesia.

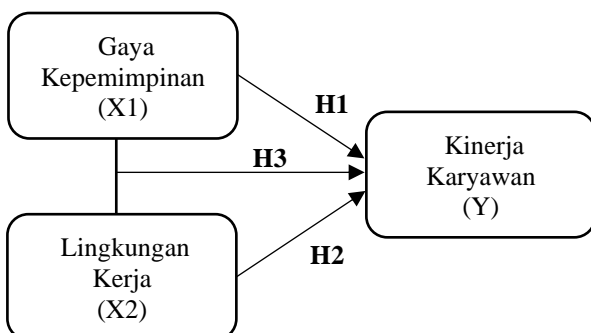
Penelitian ini memandang penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia serta menjadi bahan

pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas? (2) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas? (3) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas?

Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober sampai Desember 2025. Objek penelitian pada perusahaan PT Lentera Bahari Putra Mas yang berlokasi di Jakarta Barat. Populasi merujuk pada seluruh karyawan yang sedang bekerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 45 responden.

Kerangka berpikir pada riset ini sangat diperlukan sebagai alur berpikir dan jadi pondasi guna membuat hipotesis penelitian ini.



Sumber: (Peneliti 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berikut rumusan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

Hipotesis 1

H0 : Diduga gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

H0 : Diduga lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

H0 : Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan

kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mempelajari hubungan di antara berbagai variabel. Penelitian asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Mahyuni & Wahyulina, 2025).

Tujuan utamanya yaitu untuk menguji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta untuk menguji Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan informasi dan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa pertanyaan positif dan negatif kepada 45 responden yang merupakan karyawan tetap, karyawan kontrak, dan freelance di PT Lentera Bahari Putra Mas. Untuk mengukur kuatnya pengaruh antar variabel, analisis data memanfaatkan SPSS 27 for Windows.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lentera Bahari Putra Mas sejumlah 45 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi dimasukkan kedalam sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F), uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 27 orang (60,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang (40,0%). Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel terdapat 4 orang (8,9%) responden berumur kurang dari 20 tahun, sebanyak 33 orang (33,0%) responden berumur 20 – 29 tahun, sebanyak 20 orang (44,4%) responden berumur 30 – 39 tahun, sebanyak 6 orang (13,3%) responden berumur 40 - 49 tahun dan 1 orang (2,2%) responden berumur lebih dari 49 tahun. Hal ini berarti responden dengan jumlah terbanyak terdapat pada rentang Umur 30 - 39 tahun. Berdasarkan dari tingkat pendidikan didominasi dengan lulusan SMA/SMK sebanyak 22

orang (48,9%), diikuti D3 4 orang (8,9%), S1 16 orang (35,6%) dan S2 3 orang (6,7%). Dari katakteristik responden lama bekerja terdapat 6 orang (13,3%) bekerja selama kurang dari 1 tahun, sebanyak 17 orang (37,8%) bekerja selama 1 – 4 tahun, sebanyak 19 orang (42,2%) bekerja selama 5 – 9 tahun dan 3 orang (6,7%) bekerja selama lebih dari 9 tahun.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	Rhitung Gaya Kepemimpinan	Rhitung Lingkungan Kerja	Rhitung Kinerja Karyawan	Rtabel	Ket.
1	0,742	0,683	0,702	0,294	Valid
2	0,775	0,613	0,642		
3	0,695	0,617	0,767		
4	0,866	0,632	0,775		
5	0,768	0,784	0,797		
6	0,742	0,774	0,573		
7	0,689	0,729	0,602		
8	0,721	0,669	0,709		
9	0,720	0,685	0,728		
10	0,654	0,650	0,678		
11	0,639	0,661	0,802		
12	0,820	0,635	0,580		

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 2. semua hasil diketahui bahwa nilai rhitung > rtabel (0,294). Jadi semua pertanyaan dari semua variabel tersebut diatas dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,923	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,893	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,904	Reliabel

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas diperoleh nilai semua variabel lebih besar dari 0,60 yang menurut kriteria bisa dikatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88256443
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.066
	Negative	-.071

Test Statistic	.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel III.2 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

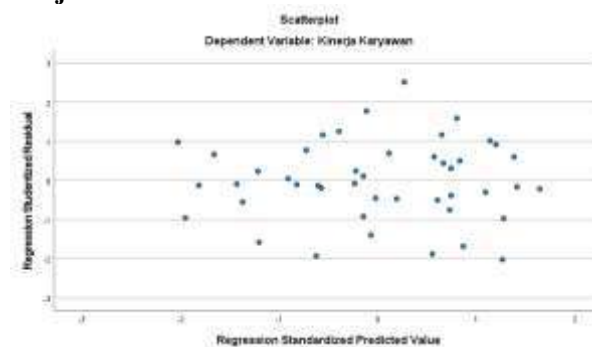
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.455	2.199
	Lingkungan Kerja	.455	2.199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,455 > 0,1. Sedangkan nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 2,199 < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: (Peneliti 2025)

Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik Scatterplot menyebar ke atas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, atau hasil semua nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05), sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.407	4.185		1.292	.203
	Gaya Kepemimpinan	.384	.103	.425	3.717	.001
	Lingkungan Kerja	.533	.121	.503	4.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan hasil regresi berganda, maka di dapat persamaan regresi yaitu:

$$Y = 5,407 + 0,384X_1 + 0,533X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,407, hal ini menunjukkan apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja jika dianggap konstan (0), maka Kinerja Karyawan adalah 5,407.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,384. Hal ini berarti setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,384.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,533. Hal ini berarti setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,533 satuan.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 responden dengan dua variabel independen, sehingga diperoleh $df = 45 - 2 - 1 = 42$. Pada tingkat signifikansi 0,05 (dua arah) dan df sebesar 42. maka didapat tabel sebesar 2,018. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.407	4.185		1.292	.203
	Gaya Kepemimpinan	.384	.103	.425	3.717	.001
	Lingkungan Kerja	.533	.121	.503	4.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan pada tabel 7 hasil uji t didapatkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dsiperoleh bahwa nilai thitung sebesar 3,717 > ttabel 2,018 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Bahari Putra Mas Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh bahwa nilai thitung sebesar 4,399 > ttabel 2,018 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mencari F tabel menggunakan rumus sebagai berikut:

$Df1 = k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel.

$Df2 = n - k$, dimana n adalah jumlah sampel.

Dengan alpha 0.05, sehingga perhitungan F tabel $Df1 = 3 - 1 = 2$, $Df2 = 45 - 3 = 42$ maka didapat F tabel sebesar 3,22.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.196	2	548.598	63.022	.000 ^b
	Residual	365.604	42	8.705		
	Total	1462.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan analisis varian atau ANOVA dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung sebesar 63,022 > Ftabel 3,22 yang artinya signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial Gaya Kepemimpinan (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.626	3.52422

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,635. Hal ini berarti kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 63,5% sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang di analisis. Nilai Adjusted R

Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap kuat setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel dalam model.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.668	.660	3.36139
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,668. Hal ini berarti kemampuan variabel independen (lingkungan kerja) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 66,8% sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang di analisis. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,660 yang cukup tinggi mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.738	2.95040
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: (Peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,750. Hal ini berarti kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 75,0% sisanya 25,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lentera Bahari Putra Mas sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Lentera Bahari Putra Mas

Berdasarkan hasil analisis regresi ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 3,717 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,717 > 2,018$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,635 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan

bahwa ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dilakukan, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono & Tarmizi, 2024) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Lentera Bahari Putra Mas mampu memberikan kejelasan arah dan tujuan kerja kepada karyawan. Kejelasan arahan dari pimpinan membantu karyawan memahami apa yang harus dicapai, bagaimana cara bekerja, serta standar yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Saputra, 2022) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung berperan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi menurunkan produktivitas serta memicu stres dan ketidakpuasan kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian responden menilai pemimpin peduli terhadap kondisi dan kebutuhan individu bawahannya. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tugas, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dan kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya serta memberikan harapan atas pemenuhan kebutuhan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Irfan, 2022).

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT Lentera Bahari Putra Mas berada pada kategori sangat baik, ditandai dengan kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas serta kepedulian terhadap kebutuhan karyawan. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan, serta mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan paparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Lentera Bahari Putra Mas. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta memperhatikan kebutuhan dan kondisi bawahan, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif. Hal

tersebut pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Lentera Bahari Putra Mas

Berdasarkan hasil analisis regresi ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,399 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,399 > 2,018$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,668 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Kusuma, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa secara umum responden merasakan adanya tingkat fleksibilitas kerja yang sangat baik dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kebebasan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja dipersepsikan sebagai bagian penting dari lingkungan kerja yang mendukung, karena mampu memberikan kenyamanan, meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta mendorong produktivitas kerja karyawan. Sehingga hal ini sejalan dengan pendapat (Nisa et al., 2024) menyatakan bahwa pendekatan manajerial yang inklusif serta mendukung kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, dan mempertahankan daya saing perusahaan.

Faktor selanjutnya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas adalah lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana kerja yang harmonis, dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Dewi & Sulistiani, 2024) bahwa suasana kerja yang optimal dapat tercapai Ketika karyawan dapat menjalankan tugasnya dalam kondisi yang aman, nyaman, dan sehat.

Berdasarkan paparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan tempat kerja, hubungan antar karyawan, fleksibilitas kerja, serta dukungan organisasi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, efektif, dan produktif. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga mampu meningkatkan semangat kerja

dan mengurangi tingkat stres karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Lentera Bahari Putra Mas

Berdasarkan hasil uji statistik F dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar $63,022 > F$ tabel 3,22, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, meningkatkan motivasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih fokus dan produktif. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian dari (Jihan & Murniyati, 2025; Putri, 2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan X.

Hasil penelitian pada uji koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 75%. Kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka karyawan akan lebih termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Allam Annur & Widayati, 2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan jika hanya memperhatikan salah satu faktor saja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dalam disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan mampu memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan fokus kerja, sehingga keduanya secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini

menunjukkan pentingnya strategi manajemen yang memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Bahari Putra Mas, dengan melibatkan 45 responden sebagai sampel, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun rangkuman hasil penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lentera Bahari Putra Mas. Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga (H_a) diterima. Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 63,5% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian karyawan.
2. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lentera Bahari Putra Mas. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga (H_a) diterima. Secara parsial, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 66,8% terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan dalam menentukan kinerja karyawan.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lentera Bahari Putra Mas. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga (H_a) diterima. Nilai R^2 sebesar 0,750, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 75,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 25,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, sistem kompensasi, dan karakteristik individu karyawan.

Dari hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, peneliti menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Perusahaan, PT Lentera Bahari Putra Mas disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan adaptif, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Kedua faktor tersebut perlu dikelola secara bersamaan karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Manajemen, perusahaan perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja, hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta pemberian motivasi dan arahan yang jelas agar produktivitas dan efektivitas kerja semakin optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi, memperluas jumlah responden atau objek penelitian, serta mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil penelitian lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Allam Annur, M. R., & Widayati, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen TSM*, 4(2), 373–388. <https://doi.org/10.64532/vr3jhh47>
- Ansari. (2024). Prestasi Kerja di Lingkungan Kerja Gen-Z di Indonesia: Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2510–2522. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5807>
- Dewi, G., & Sulistiani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Informatika Solusindo Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1496–1507.
- Farasi, S. N., Puspitasari, R. P., & Wildan, M. A. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 652–658.
- Fernando, R. D., Suyono, & Sugito, F. A. (2025). Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Erajaya Swasembada Tbk. Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 22(1), 12–23.
- Irfan, M. (2022). *The Influence Of Work Discipline, Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance*. 2(1), 31–36.
- Jihan, & Murniyati. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 654–660. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.381>
- Mahyuni, Z., & Wahyulina, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Sikur. 4(2), 96–105.
- Nisa, D. F., Pratiwi, K. N., & Utama, R. E. (2024). Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi dalam Industri Pendidikan Negeri di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18334–18345.
- Putri, S. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 116–133.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sari, W. M. N., & Kusuma, A. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Jakarta Selatan. *Jurnal Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 259–269.
- Satrio, M., Nuryono, A., & Widyantoro, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda Pada PT. Gunung Mutiara Nedindo. *Prosiding Semnastek FT-UBJ*, 1(2), 1–5.
- Setianingsih, H. E., & Hendratmi, A. (2025). Islamic leadership and work-life balance : Impact on Generation Z performance. *Asian Journal of Islamic Management*, 7(1), 19–40.
- Wicaksono, H. M., & Tarmizi, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Portofolio : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 170–178.
<https://doi.org/10.70704/jpjmb.v3i2.268>