



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELA JAYA BERKAH PAMULANG TANGERANG SELATAN

Nurul Fauziah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Komarudin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

nurulfauziah03@gmail.com , dosen00277@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan. The research method used in this study is quantitative. The population and sample in this study were 54, using saturated sampling techniques and collection using questionnaires, data analysis techniques using linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate: Partially Leadership Style (X1) Influences Employee Performance with a simple linear regression equation $Y = 13.490 + 0.917 (X1)$, the correlation value r_{x1y} 0.832, leadership style has a contribution of influence of 69.2% on performance and the remaining 30.8% is influenced by other factors, the hypothesis test shows a calculated t value of $10.805 > t$ table 2.007 or a Sig value of $0.000 < 0.05$, Partially Work Environment (X2) Influences Employee Performance (Y) with a simple linear regression equation $Y = a + bx$ is $Y = 9.967 + 0.976 (X2)$, the correlation value r_{x2y} 0.830, the work environment has a contribution of influence of 68.8% on performance and the remaining 31.2% is influenced by other factors, the hypothesis test shows a calculated t value of $10.719 > t$ table 2.007 or Sig value $0.000 < 0.05$. Simultaneously Leadership Style (X1) and Work Environment (X2) Influence Employee Performance (Y) with multiple linear regression equation $Y = 9.198 + 0.500 (X1) + 0.516 (X2)$, correlation value $r_{x1.2y}$ 0.861, leadership style and work environment simultaneously have an influence contribution of 74.1% on performance and the remaining 25.9% is influenced by other factors, simultaneous hypothesis test shows F count value $73.048 > F$ table 3.179 or Sig value $0.000 < 0.05$*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 54, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan pengumpulan menggunakan kuesioner, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan: Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,490 + 0,917 (X_1)$, nilai korelasi r_{x1y} 0,832, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,2% terhadap kinerja dan sisanya 30,8% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} $10,805 > t_{tabel}$ 2,007 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$, Secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 9,967 + 0,976 (X_2)$, nilai korelasi r_{x2y} 0,830, lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,8% terhadap kinerja dan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain, uji Hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} $10,719 > t_{tabel}$ 2,007 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$. Secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 9,198 + 0,500 (X_1) + 0,516 (X_2)$, nilai korelasi $r_{x1.2y}$ 0,861, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,1% terhadap kinerja dan sisanya 25,9% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F_{hitung} $73,048 > F_{tabel}$ 3,179 atau nilai Sig $0,000 < 0,05$

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

PENDAHULUAN

PT Ela Jaya Berkah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti real estate. PT Ela Jaya Berkah beralamatkan di Cendana Residence blok H10 Pondok Benda, Pamulang, Kota

Received Agustus 30, 2025; Revised September 30, 2025; Oktober 24, 2025

* Nurul Fauziah, nurulfauziah03@gmail.com

Tangerang Selatan, Banten. Membantu para calon customer yang sedang mencari hunian dan tempat usaha

Bisnis properti ialah bagaimana cara mengembangkan aset dengan membeli property, dan dijual kembali di kemudian hari. Keuntungan dalam bisnis properti adalah mampu bertahan lama dan tidak mengurangi harga, yaitu harga jual dan belinya cukup menguntungkan karena dianggap memiliki nilai yang tidak akan turun dan cenderung memiliki kenaikan nilai yang signifikan, sehingga memiliki resiko kerugian yang sangat kecil

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan

Aspek yang dinilai	2021	2022	2023
Menghasilkan hasil kualitas pekerjaan yang baik	70,7%	69,8%	67,3%
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	82,4%	80,9%	79,8%
Tanggung jawab dalam pekerjaan	95%	94,7%	93,5%
Rata-rata	83,3%	81,8%	80,6%

Sumber PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan



Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa kinerja pada PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan kurang diperhatikan, dari targetnya 100%, hal ini dapat dilihat pada tahun 2021 total dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 83,3%, pada tahun 2022 sebesar 81,8%, dan pada tahun 2023 turun menjadi 80,6%. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari seorang atasan kepada bawahan masih sangat kurang sehingga karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan kurangnya dorongan untuk berprestasi kepada karyawan masih rendah sehingga karyawan menurun

Masalah yang dihadapi oleh PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan, sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas sebuah perusahaan, perlu melakukan upaya yang menjadikan pegawainya bekerja dengan disiplin. Sehingga pegawai dapat bekerja untuk bisa mencapai target. Faktor lain disebabkan oleh pemimpin yang kurang memberikan motivasi terhadap pegawai dan kurangnya komunikasi yang baik antara pemimpin/ atasan dengan pegawai sehingga terjadi hubungan yang kurang baik. Sementara itu, permasalahan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti sirkulasi udara yang baik, kenyamanan ruangan, dan pencahayaan yang baik. Terjadi permasalahan dalam perusahaan dan mengganggu kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak maksimal dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja

Tabel 1.2

Data Gaya Kepemimpinan PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan

No	Komponen	Target	Realisasi Target	Tidak Mencapai Target	Persentase	Keterangan
1	Jujur	100	70	30	70%	Cukup
2	Toleransi	100	68	32	68%	Cukup
3	Disiplin	100	68	32	68%	Cukup
4	Kerjasama	100	71	29	71%	Baik
5	Kreatif	100	65	35	65%	Cukup
Rata-rata					68%	Cukup

Ket (%): 40-50 (Kurang Baik), 51-70 (Cukup), 71-80 (Baik), 81-100 (Sangat Baik)

Sumber: Data Observasi penulis, 2024

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa kriteria kepemimpinan PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan masuk kedalam kategori cukup, hal ini menunjukkan penilaian gaya kepemimpinan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan

Masalah yang biasa dihadapi seorang pemimpin organisasi atau perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik dalam memberikan kebutuhan yang sesuai dengan keinginan para karyawan serta bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapai kepuasan kerja antara karyawan dan perusahaan, dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan

Tabel 1.3

Variabel Lingkungan Kerja PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan Banten

No	Indikator	Pra Survey	Persentase	Keterangan
1	Faktor Cahaya	Pencahayaan di tempat kerja sudah cukup baik	80%	Baik
2	Faktor Udara	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah cukup baik	68%	Cukup
3	Faktor Suhu	Di tempat kerja menyediakan ventilasi dan AC sehingga oksigen tetap terjaga	75%	Baik
4	Faktor Suara	Tidak terdapat suara bising di tempat kerja sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja	70%	Cukup
5	Faktor Ruang	Ruangan kerja sudah cukup luas dan nyaman	70%	Cukup

Ket (%): 40-50 (Kurang Baik), 51-70 (Cukup), 71-80 (Baik), 81-100 (Sangat Baik)

Sumber: Data Observasi penulis, 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata lingkungan kerja PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan Banten sudah cukup baik, dengan faktor penerangan 80%, faktor udara 68%, faktor suhu 75%, faktor suara 70%, dan faktor ruangan 70%. Namun, masih perlu ada perbaikan guna lebih membuat karyawan nyaman dan bekerja menjadi lebih optimal sehingga kinerja karyawan meningkat

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2017:42), "gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan

oleh seorang pemimpin”. Menurut Usman (2014:97) Kepemimpinan (*leadership*) dan pemimpin (*leadership*) merupakan objek dan subjek yang banyak dipelajari, dianalisis, dan direfleksikan orang sejak dahulu sampai sekarang. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seorang pemimpin hingga dapat membawa kelompok kerja ke arah keberhasilan yang maksimal

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan

Kinerja

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2020:21) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Ket
1. Atasan saya inovatif dan kreatif dalam penyusunan rencana dan pemecahan masalah	0,828	0,268	Valid
2. Atasan saya memiliki keterampilan yang baik sebagai seorang pemimpin	0,915	0,268	Valid
3. Atasan saya seorang yang memiliki sifat rendah hati di depan bawahannya	0,886	0,268	Valid
4. Atasan saya demokratis dalam memimpin	0,775	0,268	Valid

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ELA JAYA BERKAH PAMULANG TANGERANG SELATAN

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Ket
5. Pimpinan saat ini mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan	0,832	0,268	Valid
6. Sikap atasan saat ini sudah sesuai dengan harapan saya	0,860	0,268	Valid
7. Atasan saya selalu mengawasi pekerjaan bawahannya	0,768	0,268	Valid
8. Atasan saya saat ini tegas dalam memberikan arahan dan pengawasan pekerjaan	0,893	0,268	Valid
9. Menurut saya atasan saya saat ini memiliki kepribadian yang baik	0,884	0,268	Valid
10. Atasan saya penuh perhatian dan selalu melindungi bawahannya	0,828	0,268	Valid

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji validitas di atas diapat dijelaskan bahwa, seluruh instrumen menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,268 dengan taraf 5% maka butir instrument gaya kepemimpinan dinyatakan valid

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Ket
1. Peralatan kerja seperti meja dan kursi untuk karyawan masih layak pakai	0,809	0,268	Valid
2. Tata letak ruangan kantor nyaman bagi karyawan	0,864	0,268	Valid
3. Udara di ruangan kantor tersirkulasi dengan baik	0,869	0,268	Valid
4. Lingkungan kerja aman dari pencurian dan tindakan criminal lainnya	0,818	0,268	Valid
5. Area kerja saat ini terlihat bersih dan rapih	0,826	0,268	Valid
6. Iklim kerja saat ini dalam keadaan baik	0,767	0,268	Valid
7. Komunikasi kerja antara atasan dan karyawan sudah berjalan dengan baik	0,821	0,268	Valid
8. Kordinasi kerja antar lini saat ini sudah terkoordinir dengan baik	0,786	0,268	Valid
9. Suasana kerja saat ini terasa sangat nyaman	0,784	0,268	Valid
10. Hubungan kerja antar karyawan sudah tergolong harmonis	0,817	0,268	Valid

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji validitas di atas diapat dijelaskan bahwa, seluruh instrumen lingkungan kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,268 dengan taraf 5% maka butir instrument dinyatakan valid

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No Instrumen	r Hitung	r Tabel	Ket
1. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan pimpinan	0,811	0,268	Valid
2. Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya saat ini	0,842	0,268	Valid
3. Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan	0,846	0,268	Valid
4. Saat ini saya memiliki keterampilan dan keahlian lebih dari satu bidang pekerjaan	0,753	0,268	Valid
5. Saya kreatif dan memiliki ide yang inovatif dalam menemukan tata cara kerja yg efektif dan efisien	0,802	0,268	Valid
6. Pengalaman dan pengetahuan kerja yang saya miliki membuat saya lebih efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan	0,860	0,268	Valid
7. Saya datang dan pulang tepat waktu	0,770	0,268	Valid
8. Kedisiplinan diri yang saya terapkan mampu meningkatkan efisiensi penyelesaian pekerjaan saya sehari-hari	0,814	0,268	Valid
9. Tanpa di perintah saya melaksanakan semua tugas pekerjaan yang diberikan	0,873	0,268	Valid
10. Tanpa diminta rekan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,769	0,268	Valid
11. Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan lebih dari satu kali	0,818	0,268	Valid
12. Saya bekerja sesuai SOP dan <i>jobdesk</i>	0,814	0,268	Valid

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji validitas di atas dapat dijelaskan bahwa, seluruh instrumen kinerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,268 dengan taraf 5% maka butir instrument dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	10

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa, hasil reliabilitas gaya kepemimpinan menunjukkan nilai cronbach alpha sebesar $0.956 > 0,600$, maka instrumen dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	10

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa, hasil reliabilitas lingkungan kerja menunjukkan nilai cronbach alpha sebesar $0.944 > 0,600$, maka instrumen dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,953	12

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa, hasil reliabilitas kinerja menunjukkan nilai cronbach alpha sebesar $0.953 > 0,600$, maka instrumen dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data

Uji Normalitas

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Statistik *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,34955980
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,069
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Melihat hasil uji normalitas metode statistik *Kolmogorov Smirnov* di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai signifikansi $0,099 > 0,05$, maka data berdistribusi normal, hasil ini dapat disimpulkan data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dalam uji persyaratan analisis regresi linear

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolienaritas
Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,257	3,896
	Lingkungan Kerja (X2)	,257	3,896

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai VIF $3,896 < 10$ dan nilai Tolerance $0,257 > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, hasil ini dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam model regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,741	,731	5,453	1,810

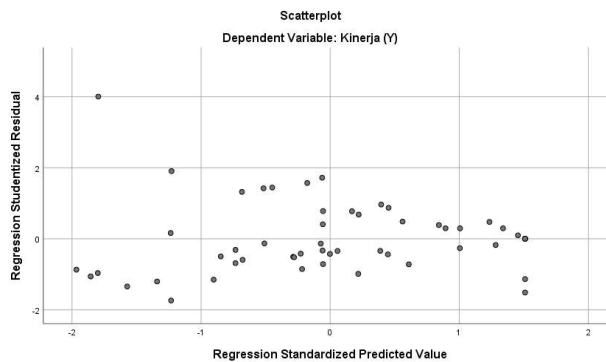
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan nilai dl dan du dan hasil nilai durbin waton di atas diketahui nilai durbin waton jatuh pada $du < d < 4-du$ atau $1,6383 < 1,810 < 2,3617$ dengan hasil tidak ada autokorelasi positif atau negatif

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah serta penyebaran titik-titik data tidak berpola, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,198	3,216		,006
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	,500	,155	,454	,002
	Lingkungan Kerja (X ₂)	,516	,165	,439	,003

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

- Berdasarkan tabel di atas diketahui persamaan regresi linear berganda $Y = a + bx_1 + bx_2$ adalah $Y = 9,198 + 0,500 (X_1) + 0,516 (X_2)$, persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh arah positif terhadap kinerja

2. Konstanta $a = 9,198$ diartikan bahwa, tanpa adanya perubahan pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja atau $X = 0$, maka nilai variabel kinerja sebesar 9,198
3. Koefisien regresi $b_1 = 0,500$ diartikan jika variabel gaya kepemimpinan terdapat peningkatan satu-satuan maka setiap peningkatan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,500
4. Koefisien regresi $b_2 = 0,516$ diartikan jika variabel lingkungan kerja terdapat peningkatan satu-satuan maka setiap peningkatan akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,516

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Berganda Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,741	,731	5,453	1,810

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai korelasi $r_{x_1.2y}$ 0,861 masuk kedalam interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4. 1

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi Berganda Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,741	,731	5,453	1,810

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai determinasi $r^2_{x_1.2y}$ 0,741 maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,1% terhadap kinerja dan sisanya 25,9% dipengaruhi faktor lain

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,490	3,142		4,293	,000
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	,917	,085	,832	10,805	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} 10,805 > t_{tabel} 2,007$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan Banten

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,967	3,485		2,860
	Lingkungan Kerja (X_2)	,976	,091	,830	10,719

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{hitung} 10,719 > t_{tabel} 2,007$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan Banten

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lngkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4344,905	2	2172,453	73,048	,000 ^b
	Residual	1516,743	51	29,740		
	Total	5861,648	53			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sumber : Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $F_{hitung} 73,048 > F_{tabel} 3,179$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Ela Jaya Berkah Pamulang Tangerang Selatan Banten

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,490 + 0,917 (X_1)$, nilai korelasi r_{x_1y} 0,832, gaya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,2% terhadap kinerja dan sisanya 30,8% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,805 > t_{tabel} 2,007$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$
- Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 9,967 + 0,976 (X_2)$, nilai korelasi r_{x_2y} 0,830, lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 68,8% terhadap kinerja dan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain, uji Hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} 10,719 > t_{tabel} 2,007$ atau nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$
- Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ELA JAYA BERKAH PAMULANG TANGERANG SELATAN**

Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 9,198 + 0,500 (X_1) + 0,516 (X_2)$, nilai korelasi $r_{x1.2y}$ 0,861, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 74,1% terhadap kinerja dan sisanya 25,9% dipengaruhi faktor lain, uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 73,048 > F_{tabel} 3,179$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan. Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Bangun, W. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Tangerang: Erlangga.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenadamedia Group
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, T. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Harjono, D.K. (2016). *Hukum Properti. Pusat Pengembangan Hukum dan Bisnis*. Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Selatan: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari. Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan. Tesis*. Bogor: In Media
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta Selatan: Prenada Media Group
- Usman, E. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badung Bali: Noah Aletheia

JURNAL

- Asmalah, L., & Arianto, N., & Heriyanto. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 9(1). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/11170>
- Darmadi, et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjat erhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Antaran Prima (Sap) Jakarta Timur. *Jurnal ARASTIRMA*, 3(2), 410 – 418. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/32008/15241>
- Firdaus. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/278/264>

- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15-29. <https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/view/120/69>
- Hasan, L., Yanti, B.F., & Mondayri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kontruksi Pada PT Pasoka Sumber Karya Kota Padang. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 68-71. <https://journal.al-matani.com/index.php/invest/article/view/12/29>
- Husain, B.A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bima Bangun Sentana. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 8(1). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/5713>
- Maulana, M.F., Simanjuntak, D.C.Y., & Robin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 8(2). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/8531>
- Natalia, F.D., dan Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 1(1). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/437>
- Putra, M., Mukharom., & Nugroho, A.T. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *JENIUS*, 5(1), 151-162. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/13151/7741>
- Rahayu, I.D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 1-9.
- Siagian, T.S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 8(1). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/5712>
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesalespada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 158-166. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3448/6568>
- Tilova, N. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 9(2). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/16566>
- Kamsidik. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1), 40-47/ https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=nKy7Xr4AAAJ&citation_for_view=nKy7Xr4AAAAAJ:9yKSN-GCB0IC