



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CONSTRUCTA BUILDERS DUREN TIGA, JAKARTA SELATAN

Ryan Arfiansyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Fitri Sabina

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

ryanarfiansyah5@gmail.com , f.sabina2@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at PT. Constructa Builders. This research method uses quantitative research methods. The data collection method used is a questionnaire. The population used in this study was 65 employees. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 65 respondents. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis test. Partial hypothesis testing of the leadership style variable (X1) obtained a $t_{count} > t_{table}$ ($7,737 > 1,999$) this is reinforced with a significance value of $0,000 < 0,05$. This means that leadership style has a significant effect on employee performance. Statistical test of the work environment variable (X2) obtained a $t_{count} > t_{table}$ ($14,741 > 1,999$) this is reinforced with a significance value of $0,000 < 0,05$. This means that the work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($118,184 > 3,15$) this is also strengthened by a probability significance value of $0,000 < 0,05$. So it can be said that leadership style and work environment have a significant effect simultaneously on employee performance. The coefficient of determination obtained an R Square value of 0.792, meaning that the variables of leadership style and work environment together have a contribution of 79.2% influence on employee performance. While the remaining 20.8% is influenced by other factors not examined in this study*

Keywords: *leadership style, work environment, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. constructa builders. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel berjumlah 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,737 > 1,999$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,741 > 1,999$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($118,184 > 3,15$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,792 artinya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 79,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh faktor lain dalam penelitian ini

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

PENDAHULUAN

PT. Constructa Builders didirikan pada tahun 1968 oleh bapak Insinyur Empie Lembong. Perusahaan ini bergerak di bidang property, dia membangun rumah pertamanya di Jl. Kemang

Utara pada tahun 1968 dan sejak itu memperluas portofolio perumahannya menjadi lebih dari 220 rumah saat ini. Visinya selalu untuk menyediakan perumahan terbaik bagi ekspatriat di Jakarta melalui perancangan dan pembangunan rumah yang berada di lingkungan yang aman; dengan pola pikir yang berfokus pada fungsi dan kesederhanaan dan yang lebih penting tahan lama dan bebas masalah

Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada PT. Constructa Builders Kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa hal. Berikut data kinerja karyawan selama kurun waktu tiga tahun dari 2019-2021 berdasarkan tingkat pengukuran ditampilkan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Constructa Builders

No	Aspek yang dinilai	Persentase			
		Target	2019	2020	2021
1	Kualitas	100%	87%	89%	85%
2	Kuantitas	100%	82%	81%	80%
3	Tanggung Jawab	100%	84%	83%	81%
4	Pelaksana Kerja	100%	85%	82%	87%

Sumber: PT. Constructa Builders

Berdasarkan table 1.1 di atas kinerja karyawan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan dari segi aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab, yang di nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Constructa Builders belum memenuhi target karena setiap tahunnya mengalami penurunan. Dalam hal ini juga adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang belum berjalan secara maksimal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang masih kurang dalam mendukung aktifitas karyawan dalam melakukan tugasnya

Tabel 1. 2 Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan PT. Constructa Builders

No	Deskripsi Pernyataan	Jumlah Karyawan	Target	Ya	Tidak
1	Kemampuan mengambil keputusan	65	100%	38,5%	61,5%
2	Kemampuan memotivasi	65	100%	40%	60%
3	Kemampuan komunikasi	65	100%	36,9%	63,1%
4	Kemampuan mengandalikan bawahan	65	100%	43,1%	56,9%
5	Tanggung jawab	65	100%	38,5%	61,5%
Rata-rata		65	100%	39,4%	60,6%

Sumber: Data primer hasil pra survei

Berdasarkan data pra survei yang dilakukan sebanyak 65 karyawan menunjukkan bahwa hasil rata-rata persentase Ya sebesar 39,4% dan Tidak sebesar 60,6%. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang masih kurang dari kondisi ideal yang semestinya dapat dilakukan dengan optimal. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan atau kebutuhan setiap pegawainya, pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada bawahannya dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja PT. Constructa Builders

Indikator	Observasi	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
Suhu Udara	Pengaturan suhu di tempat kerja	Suhu udara ideal untuk ruangan kerja adalah 20-24°C yaitu suhu yang sejuk tidak terlalu dingin dan tidak membuat terasa pengap.	Pengaturan suhu di tempat kerja masih terbilang sangat rendah dan masih mengandalkan udara dari luar.
Penerangan	Penerangan di tempat kerja	Idealnya penerangan ditempat kerja cukup terang untuk beraktivitas tidak redup dan tidak menyilaukan saat hendak mengerjakan pekerjaan.	Pencahayaan masih kurang terang, sehingga membuat ruangan menjadi redup.
Suara bising	Kebisingan di tempat kerja	Kondisi idealnya kebisingan di tempat kerja yang jauh dari kebisingan suara yang dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.	Terdapat kebisingan yang disebabkan oleh suara mesin.
Penggunaan tata warna	Penggunaan tata warna ditempat kerja	Warna yang ideal warna yang stabil yang dapat menenangkan dan membantu fokus karyawan dalam pekerjaannya.	Penggunaan warna yang sedikit dan monoton membuat kurang menarik disetiap ruangan.

Sumber: Data primer dari hasil observasi

Berdasarkan pada tabel 1.3 terlihat bahwa beberapa kondisi yang masih belum sesuai adalah dari segi suhu udara, dimana pengaturan suhu udara di tempat kerja masih terbilang sangat rendah. Selanjutnya dari segi pencahayaan, dimana pencahayaan masih kurang terang yang disebabkan oleh beberapa lampu mengalami kerusakan sehingga membuat kondisi ruangan menjadi redup. Selanjutnya yaitu suara bising, dimana suara terdapat kebisingan ditempat kerja yang disebabkan oleh suara mesin, mesin tersebut berasal dari samping kantor yaitu pabrik pembuatan besi. Selanjutnya yaitu penggunaan warna, dimana pengguna warna yang digunakan kurang menarik sehingga menciptakan suasana yang monoton

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang serupa 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. Menurut Sunarsi (2018:2) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2016:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Akhyari dalam (Sartika & Nurhidayat, 2023:292) Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan diaman para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu: pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:112) mengatakan bahwa “manajemen kinerja merupakan proses untuk mengukur keluaran dalam bentuk kinerja yang dihasilkan, dibandingkan dengan harapan yang diekspresikan sebagai sasaran”. Menurut Sabina (2025:72) Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*) yang akan diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan (X1)	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,786	0,2441	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,783	0,2441	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,857	0,2441	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,771	0,2441	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,776	0,2441	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,677	0,2441	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,822	0,2441	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,796	0,2441	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,689	0,2441	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,813	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) semua butir pernyataan valid yang dimana semua pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2441

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan (X2)	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,788	0,2441	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,732	0,2441	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,811	0,2441	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,837	0,2441	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,721	0,2441	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,766	0,2441	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,791	0,2441	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,781	0,2441	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,844	0,2441	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,836	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Pengeolahan Kuesioner (2024)

Berdasarkan data tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) semua butir pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2441

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan (Y)	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Butir pernyataan 1	0,819	0,2441	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,873	0,2441	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,829	0,2441	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,779	0,2441	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,811	0,2441	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,742	0,2441	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,776	0,2441	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,763	0,2441	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,875	0,2441	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,720	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner (2024)

Berdasarkan data tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butiran pernyataan valid, yang dimana semua item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,2441

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,926	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Kerja (X2)	0,933	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60

Uji Normalitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.26844982
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.069
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,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 : Data diolah 2024

Pada uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov*, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2- tailed*) pada *output* pengujian data tersebut menunjukkan $> 0,05$, dan untuk hasil olah data dari penelitian ini menunjukkan nilai $0,200 > 0,05$ maka penelitian ini dikatakan berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,956	1,046
	Lingkungan Kerja	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukan bagian probabillitas atau Asymp. Sig (2-taible) sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual atas dasar penelitian telah distribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	4.714	2.326		2.027	.047	
	Gaya Kepemimpinan	.159	.070	.179	2.250	.028	.531 1.884
	Lingkungan Kerja	.733	.077	.758	9.539	.000	.531 1.884

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.10 diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,531 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,531 , dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation faktor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan 1,884 serta Lingkungan Kerja sebesar 1,884 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.777	3.399	2.124

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji tabel 4.11 model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.124 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.595	1.433		3.207	.002
Gaya Kepemimpinan	-.011	.043	-.045	-.260	.796
Lingkungan Kerja	-.042	.047	-.151	-.881	.382

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.12 glejser test model pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,796 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh *probability signifikansi* (Sig.) sebesar 0,382 dimana nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.714	2.326		2.027	.047
Gaya Kepemimpinan	.159	.070	.179	2.250	.028
Lingkungan Kerja	.733	.077	.758	9.539	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

1. Nilai konstanta sebesar 4,714 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 4,714 *point*
2. Nilai Koefisien Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,159 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,159 *point*
3. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,733 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,733 *point*

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.890 ^a	.792	.785	3.321	.792	118.184	2	62	.000

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara Gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,890 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tinggal hubungan yang Sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.785	3.321

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,792 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 79,2% sedangkan sisanya sebesar (100% – 79,2%) = 20,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.609	3.157		4.944	.000
	Gaya Kepemimpinan	.619	.080	.698	7.737	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,737 > 1,999$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.205	2.300		2.698	.009
	Lingkungan Kerja	.851	.058	.880	14.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,741 > 1,999$). Hal tersebut juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2606.518	2	1303.259	118.184	.000 ^b
	Residual	683.697	62	11.027		
	Total	3290.215	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($118.184 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t$

- tabel atau ($7,620 > 1,999$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($14,904 > 1,999$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders.
 3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($120,183 > 3,15$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Constructa Builders

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Fadjar, A., & Idrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Ar, A. N. A., Karim, K., & Arifin, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bone. *Center of Economic Students Journal*, 8(2), 797–808. <https://doi.org/https://doi.org/10.56750/csej.v8i2.1190>
- Arif, F., & Setiadi, W. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Point Anugrah - Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 490–500.
- Athoillah, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet. 3). CV. Pustaka Setia.
- Beyley. (2017). *A Guide to Qualitative Field Research*. Sage Publication.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Darmadi, D., Eka, P. D., Astuti, E. P., Handayani, R., & Angga Pratama. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Satria Antaran Prima (Sap) Jakarta Timur. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 410–418. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.32008>
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada suku dinas lingkungan hidup jakarta selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286–294. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen* (Edisi Ke-1). Deepublish.
- Fitriyani, V., & Sabina, F. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GERAJ WINGSTOP KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3393–4007.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjrillah, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 357–364.
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.

- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber DAYA Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Scopindo Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14 ed.)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Meiner. (2018). *Gerontologic Nursing* (5th ed.). Elsevier Mosby.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Manusia Sumber Daya Manusia* (Lia Malyan). YRAMA WIDYA.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182.
- Pratiwi, D. I., & Anah, L. (2022). Pengaruh gaya kepemimoinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV AG Satu Kota Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 491–505. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v4i3.5570>
- Rahman, A. S., Kristina, E. T., & Septiani, Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 80–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16850>
- Ratnawati, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Progress Citra Sempurna (Pcs) Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 519. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25925>
- Robbins, & Coulter. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Sabina, F. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 70–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.168>
- Salam, D. S. (2018). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan.
- Sartika, D., & Nurhidayat, M. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 290–297. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v6i3.29673>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditam Eresko.
- Siagian, S. P. (2014). *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i2.919>
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt BFI Financial indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2001). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tinambunan, J., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 206–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/dr.b.v5i3.20436>
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Mangun Media.
- Wijayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Wursanto. (2015). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset