

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR MAMBAL KABUPATEN BADUNG, BALI

Ni Made Indah Noveny Putri¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Gde Bayu Suya Parwita³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Jl. Kamboja No. 11A, Daging Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233

E-mail: indahnovenyputri2016@gmail.com¹, dwipuspitawati10@unmas.ac.id²,
gdebayusurya@unmas.ac.id³

Abstrak

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memberikan kinerja unggul guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Mambal yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu semua karyawan PT.BPR Mambal yang berjumlah 40 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dan hasil penyebaran kuesioner diolah dengan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal, (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal.

Kata Kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan kinerja karyawan.

Abstract

The role of human resources in a company is very important because it is the main driver of the company's activities in achieving its goals, namely, to obtain profits and to maintain the continuity of the company. Successful companies need employees who provide superior performance to achieve company goals. This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of the work environment, organizational culture, and leadership style on employee performance at PT. BPR Mambal. The population in this study were all employees of PT BPR Mambal, totaling 40 employees. The sampling technique in this research is a saturated sampling technique, namely a sampling technique using all members of the population as research samples, namely all employees of PT. BPR Mambal, totaling 40 employees. The data collection method used in this research is a questionnaire, and the results of distributing the questionnaire are processed using a data analysis technique, namely multiple linear regression analysis. The research results show that (1) the work environment has a positive and significant effect on the performance of PT employees. BPR Mambal: (2) organizational culture has a positive and significant effect on the performance of PT employees. BPR Mambal: (3) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of PT employees. BPR Mambal.

Keywords: *work environment, organizational culture, employee performance, leadership style.*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan perusahaan. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut (Saputri, 2018). Menurut Bianca (2018), peran tim manajemen SDM untuk tim manajemen secara keseluruhan adalah menyarankan bagaimana cara mengelola pekerja secara strategis sebagai sumber daya bisnis.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan (Simamora, 2017:76). Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan bahwa, Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang

didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memberikan kinerja unggul guna mencapai tujuan perusahaan (Irawati,2020). Menurut (Busro, 2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Menurut Afandi (2018:83); Adhika, *et al.* (2022) 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.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ni ditegaskan oleh Hariandja (2018:94) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan (Solihatun, 2021). Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra et al., 2019); Rahayuni, *et al.* (2022); Rahayu, *et al.* (2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari keadaan lingkungan disekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dan hal ini membuat manusia akan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito dan Nuraini 2018). Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan bekerja mereka, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan maksimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Putra & Elfiswandi, 2021). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2020). Selain itu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi et al., (2021), Basem dkk, (2022), Lukito (2018), Utama (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Hartati (2020) dengan hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan masih adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menurut Menurut Jufrizen & Ramadhani (2020) Budaya organisasi berkaitan dengan

bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan pembeda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota – anggota organisasi (Wijaya, 2022). Menurut Dwi & Gusti (2020) Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja samadan berinteraksi dengan lingkungannya. (Dunan et al., 2020) Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi. Selain budaya organisasi, kompetensi dari pegawai juga penting untuk diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berjalan secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi (Septian dan Gilang, 2019).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dipertegas oleh hasil penelitian Mahendra (2021), Isyana Ermita (2021), Listiana (2023), Setyawan (2023) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian Fadude,dkk (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. hal tersebut memperlihatkan masih adanya hasil

penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai budaya organisasi.

Gaya Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu dalam mempengaruhi para bawahan agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dirinya terbebani atau tertekan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi (Busro, 2018:226). Kepemimpinan sendiri adalah wujud dari sederetan tahap yang pastinya akan dilaksanakan oleh pimpinan. Pemimpin merupakan orang yang memiliki kekuasaan kemudian mengkoordinasikan anak buahnya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2020) Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kualitas kerja para pegawai yang semakin cepat dan makin baik dari sebelumnya sehingga produktivitas kerja akan berkembang yang nantinya perusahaan dapat bersaing dan mengikuti zaman (Wiediya & Andy, 2022).

Menurut Purba, (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan ialah individu yang mempunyai wewenang agar dapat memberi perintah untuk melaksanakan tugas, memiliki kapabilitas guna membujuk atau memberi pengaruh pada orang lain (bawahan) lewat pola hubungan yang positif supaya bisa meraih tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan atasan maka mempunyai kemungkinan yang besar pegawai menunjukkan kinerjanya secara optimal.

Hasil penelitian Frizilia (2021), Harahap,dkk (2023), Kusdianto (2023), Suarni dan Sudiyani (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Hendri (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan masih adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) mengenai gaya kepemimpinan.

BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, yang berarti kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransi. Sama halnya dengan PT. BPR Mambal juga melaksanakan kegiatan perkreditan pada umumnya.

PT. BPR Mambal berlokasi di Jl. Raya Mambal Abiansemal No.23 Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. PT. BPR Mambal bertujuan untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu. Selain itu juga memberikan kredit bagi pengusaha kecil atau masyarakat pedesaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan seharusnya memiliki kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan tanggung jawab pada perusahaan. Saat ini PT. BPR Mambal yang mengalami penurunan dari bulan ke bulan. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target dan realisasi kredit pada PT. BPR Mambal mengalami fluktuasi. Target kredit pada tahun 2022 masih belum terealisasi sepenuhnya sesuai dengan jumlah target yang ditentukan oleh PT. BPR Mambal, Kabupaten Badung, Bali. Penurunan realisasi ini berkaitan dengan adanya permasalahan dengan kinerja karyawan yang rendah.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan terhadap nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang memberikan

complain kepada karyawan yang dianggap kurang responsive terhadap permintaan nasabah. Selain itu, fenomena yang seringkali terjadi adalah karyawan PT. BPR Mambal menunjukkan performa yang masih kurang optimal.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional sebuah bank tidak terlepas dari permasalahan karyawan yang tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan yang maksimal tentu menjadi harapan setiap perusahaan agar tercapainya keuntungan yang maksimal juga. Berdasarkan data target dan realisasi karyawan pada PT. BPR Mambal pada bulan januari hingga desember 2022 menunjukkan bahwa target realisasi kredit pada PT. BPR Mambal setiap bulan dari januari-desember 2022 adalah Rp. 900.000.000. Dari data diatas pencapaian target tidak selalu mengalami kenaikan, dimana target realisasi paling tertinggi pada bulan Mei sebesar Rp. 1.034.750.000 dengan persentase 115%, dan terendah pada bulan September sebesar Rp.800.800.000 dengan persentase 89%.

Jumlah karyawan pada PT. BPR Mambal sebanyak 40 orang, dengan jumlah tersebut diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, namun pada kenyataan hal tersebut berdampak sebaliknya. Banyak karyawan melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa ijin. Data absensi karyawan PT. BPR Mambal menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi rata-rata sebesar 3,94%. Menurut Ardana, dkk (2021: 53) mengatakan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk.

Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang

tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selain tingginya tingkat absensi tersebut, beberapa karyawan juga melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Ketidakstabilan kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal disebabkan oleh kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi para karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan juga kurangnya pengawasan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung, Bali ditemukan beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu karyawan masih memiliki kinerja yang kurang baik hal ini dapat dilihat dari penurunan target realisasi serta absensi disetiap bulannya. Selain itu kinerja yang kurang optimal, lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga menjadi penghambat kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan kerja, permasalahan juga terjadi pada budaya organisasi dimana perilaku sehari-hari dan kurang disiplin dalam menaati peraturan. Dan yang terakhir terdapat permasalahan yang terjadi pada gaya kepemimpinan dimana kurangnya komunikasi dalam bekerja, tidak ada pemberian motivasi, kurang adanya kontrol atau pengawasan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang kemudian digunakan sebagai judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mambal Badung”**.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal?, (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal? dan (3) Apakah gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal?

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Teory

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki (Ridho, 2021). Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan (Ridho, 2021). Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapaitujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan

menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mempunyai kiprah krusial untuk menaikkan kinerja karyawan melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas-fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020: 33) .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi, dkk (2021), Basem,dkk (2022), Lukito (2018), dan Utama (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan pembeda antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota – anggota

organisasi (Wijaya, 2022). Menurut Graham et al. (2022) budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2022), Isyana Ermita (2021), Listiana (2023), dan Setyawan,dkk (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Satu pemimpin memiliki perbedaan dari pemimpin lainnya dan tidak dapat dipaksakan sama terhadap pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan baik maupun buruk dan tidak seharusnya menjadi perbandingan sama kepemimpinan lainnya (Hasibuan,2020). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu dalam mempengaruhi para bawahan agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dirinya terbebani atau tertekan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi (Busro, 2018:226).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Friszlia (2021), Raharap,dkk (2023), KUSDARANTO (2022), dan Suarni&Sudiyani (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka

hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.BPR Mambal yang berlokasi Jl. Raya Mambal Abiansemal No.23 Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT.BPR Mambal ini karena setelah melakukan observasi dan wawancara, peneliti menemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dimana dilihat dari lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT.BPR Mambal. Adapun definisi operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini ialah lingkungan kerja (X_1) adalah semua keadaan yang terjadi di PT. BPR Mambal yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Budaya Organisasi (X_2) adalah suatu makna budaya perilaku sehari-hari dan persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi tentang arti kebersamaan antara pimpinan dengan karyawan di PT.BPR Mambal budaya organisasi sangat diinginkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan (X_3) adalah seorang pemimpin mempengaruhi karakteristik perilaku karyawan PT.BPR Mambal dalam memenuhi tugas setiap karyawan. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan PT. BPR Mambal didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berupa data skor dari jawaban kuesioner yang

terkumpul dari responden penelitian yang merupakan karyawan PT.BPR Mambal Kabupaten Badung dan data kuantitatif yang berupa sejarah, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan karyawan PT. BPR Mambal Kabupaten Badung. Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer yang berupa hasil jawaban kuesioner dari responden penelitian yang merupakan karyawan PT.BPR Mambal Kabupaten Badung dan data sekunder yang berupa sejarah, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan karyawan PT.BPR Mambal Kabupaten Badung, serta data yang diperoleh dari artikel, dan penelitian-penelitian terdahulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Mambal yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu semua karyawan PT.BPR Mambal yang berjumlah 40 orang karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini salah satunya adalah observasi dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis, seperti mengamati ruang kerja karyawan dan mengamati hal yang terkait dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Metode wawancara juga dilakukan sebagai pengumpulan data yang dilakukan kepada karyawan PT. BPR Mambal untuk mendapatkan informasi. Metode dokumentasi juga turut dilakukan dengan mencatat dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan juga menggunakan kuesioner dengan memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan menggunakan metode Likert Summated Ratings (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5. Adapun skor yang dipergunakan adalah sebagai berikut: (a) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, (b) Tidak Setuju (TS) skor 2, (c) Kurang Setuju (KS) skor 3, (d) Setuju (S) skor 4 dan (e) Sangat Setuju (SS) skor 5.

Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan program *SPSS versi 26.0 for Window*. Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Tahapan uji selanjutnya dilakukan analisis deskriptif. Dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Analisis data selanjutnya adalah analisis korelasi berganda, dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui besar hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel bebas dan terikat. Selanjutnya dilanjutkan analisis determinasi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel besar (X) dan variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, dimana uji ini dilakukan untuk menguji signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95406195
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.090
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test* pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sign (2- failed)* sebesar 0,115 yang lebih

besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,422	2,369	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,357	2,798	Bebas Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,508	1,969	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,198	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₂)	0,642	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,648	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas dan interaksi antar variabel terhadap absolut residual (ABS_RES). Selain itu nilai signifikansi dari masing – masing variabel lebih dari 0,05. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,198,

variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,642, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,648. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Table 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.876	1.071		.818	.419
	Lingkungan Kerja	.233	.079	.339	2.965	.005
	Budaya Organisasi	.271	.085	.398	3.203	.003
	Gaya Kepemimpinan	.151	.060	.265	2.538	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,233X_1 + 0,271X_2 + 0,151X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,233$: Nilai koefisien regresi

lingkungan kerja sebesar 0,233 (positif) artinya bila lingkungan kerja membaik, maka kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol. $\beta_2 = 0,271$: Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,271 (positif) artinya bila budaya organisasi membaik, maka

kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol. $\beta_3 = 0,151$: Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,151 (positif)

artinya bila gaya kepemimpinan membaik, maka kinerja karyawan akan meningkat jika variabel lain tetap bernilai konstan atau nol.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.784	2.03385

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,895. Besarnya nilai R 0,895 ini berada diantara 0,800 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,784

atau sebesar 78,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal adalah sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.876	1.071		.818	.419
	Lingkungan Kerja	.233	.079	.339	2.965	.005
	Budaya Organisasi	.271	.085	.398	3.203	.003
	Gaya Kepemimpinan	.151	.060	.265	2.538	.016

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 6, dapat di uraikan sebagai berikut hasil uji pada penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,965 dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR

Mambal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,203 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. BPR Mambal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan maksimal. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Budi, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Basem, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

t-hitung sebesar 2,538 dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$ sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal.

karyawan PT. BPR Mambal. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja samadan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat memberi keberhasilan dalam perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan, dkk (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu

dalam mempengaruhi para bawahan agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dirinya terbebani atau tertekan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Pemimpin merupakan orang yang memiliki kekuasaan kemudian mengkoordinasikan anak buahnya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kualitas kerja para pegawai yang semakin cepat dan makin baik dari sebelumnya sehingga produktivitas kerja akan berkembang yang nantinya perusahaan dapat bersaing dan mengikuti zaman. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ditunjukkan atasan maka karyawan akan menunjukkan kinerjanya secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Friszlia (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusdianto (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Raharap, dkk (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT. BPR Mambal juga akan semakin meningkat.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik budaya

organisasi maka kinerja karyawan PT. BPR Mambal juga akan semakin meningkat

- 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan PT. BPR Mambal juga akan semakin meningkat.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian terbatas pada karyawan PT. BPR Mambal, Badung hanya berjumlah 40 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.
- 2) Penelitian ini hanya menguji lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan pada sebelumnya, maka penulis menyampaikan saran-saran yang dapat berguna bagi PT. BPR Mambal:

- 1) Untuk meningkatkan lingkungan kerja, maka pimpinan PT. BPR Mambal agar menambahkan pencahayaan di dalam ruangan kerja karyawan agar karyawan bisa bekerja secara optimal. Kurangnya pencahayaan akan mengganggu proses kerja yang dilakukan karyawan.
- 2) Untuk meningkatkan budaya organisasi, maka pimpinan PT. BPR Mambal agar pada akhir pekan mengajak semua karyawan liburan atau piknik agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja. Jika karyawan jenuh dalam bekerja, maka karyawan akan sulit menemukan ide - ide yang inovatif dalam melakukan pekerjaan yang akan menghambat kinerja karyawan.
- 3) Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, maka pimpinan PT. BPR Mambal agar membuat kebijakan sesuai dengan keadaan di dalam perusahaan atau yang bisa menghambat kinerja karyawan.

Dengan kebijakan yang benar, maka karyawan akan bekerja secara optimal dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

4) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan PT.BPR Mambal harus menjaga lingkungan kerja karyawan agar tetap aman dan nyaman disaat karyawan melakukan pekerjaan. Selain itu perusahaan harus meningkatkan budaya organisasi di perusahaan agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan. PT.BPR Mambal agar memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada dengan cara pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi kepada karyawan, membuat kebijakan dengan musyawarah terlebih dahulu dengan karyawan.

5) Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga disarankan agar menggunakan tempat penelitian lain agar mendapatkan jumlah sampel yang berbeda dan hasil penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Managemnet and Accounting*, Vol 2, No. 1, pp. 85-91.
- Basem, Z., Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, Vol 4, No. 2, pp. 11-22.
- Bianca, Okky Camilla. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Budi S, Kadek Oktavia, and A. A. Sagung Kartika Dewi. 2021. "The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta." *European Journal of Business and Management Research* Vol 6, No. 6, pp. 227-31. doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.6.1091.
- Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dunan, Hendri., Rahmawati, Desi., & Redaputri, Appin Purisky. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol 8, No. 2, pp. 45-53.
- Dwi dan Gusti, 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Vol. 9, No. 1, 2020 : 237-256
- Fadude, Fikri Djafar., Tawas, Hendra N., & Poluan, Jane G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan

- Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019.
- Frizilia, Naomi dkk. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, vol 5, no 2, hal 284- 290
- Graham, M. J., Jennifer Frederick, Angela Byars-Winston, Anne-Barrie Hunter, & Jo Handelsman. 2020. Increaasing Persistence of Collage Student in STEM. *Journal of Science* Vol 341 hal 1455-1456
- Harahap, A., Kembaren, M. S. A., Wijaya, A. R., Habibi, M. H., Olivia, H. (2023). The Effect of Leadership Style on Employee Performance at CV. Production Coalition. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, Vol 4, No.1.DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i1>.
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 2, No.1, pp. 119-128.
- Irawati, Anugrahini & Pebrianto, Danang. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan). *Eco-Entrepreneur* Vol 6 (2).
- Isyana Ermita. Syamsudin, S., & Sugeng, I. S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, Vol. 2, No. 1
- Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *Jmd: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol. 3, No.1, pp. 66–79.
- Kusdianto, I., & Samsinar, S. (2023). “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Digital dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa, Kecamatan Malangke,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 62–67, 2023
- Listiana, A. (2023). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Galih Estetika Indonesia. *International Journal of Social Health*, Vol 1, No. 3, pp. 107-113.
- Lukito, Leonardo Hendy., & Ida Martini Alriani. (2018) . Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmas Distribusi Nusantara, Semarang . *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* . STIE Dharmaputra Semarang.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.2, pp. 170-183.
- Nitisemito & Nuraeni. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 171- 173.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.

- Ridho, Rasyid. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Syariah Palembang. Skripsi UIN Raden Fatah Palembang.
- Saputri, Tisyantari. D. D, Tri Yuniarti. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Sari, D. P. ., Megawati, I. ., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, Vol 13 No. 1, pp. 31–44.
- Septian, Ahmad dan Gilang, Alini. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal e-Proceeding Of Management*. Vol 6, No. 2, pp. 120-132.
- Setyawan, Dedi Wahyu., Violinda, Qristin., & Sijabat, Raully. (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PT. PDAM Tirta Moedal. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Vol 3, No. 1, pp. 165-170
- Simamora, Henry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Solihatun, Akhmad Darmawan, F. B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *R Companion for Sampling*, Vol 15, No. 1, pp. 15–26.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol 6, No. 1, pp. 101-108.
- Utama, I Kadek Suangga (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Star Promosindo Denpasar-Bali. Other thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 1, No.1, pp. 150–163.