

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.RADITYA DEWATA PERKASA CABANG GIANYAR**

Anak Agung Intan¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾
^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
 Email: agungintan6@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important thing for an organization because good employee performance will affect the progress or survival of an organization in achieving goals. The existing human resources in the company must be utilized as well as possible so that they are able to provide maximum results for the company and can improve the quality of human resources, namely by making every employee have good and quality performance. This study aims to determine the effect of leadership style, work environment and work culture on the performance of employees of PT. Raditya Dewata Enriches Gianyar Branch. The location of this research was conducted at PT. Raditya Dewata Enriches Gianyar Branch.

This research is a quantitative research using primary data sources. Primary data used in the form of distributing questionnaires as many as 32 employees at PT. Raditya Dewata Enriches Gianyar Branch. The sampling technique in this research is saturated sampling. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that the influence of leadership style, work environment and organizational culture had a positive effect on employee performance at PT. Raditya Dewata Enriches Gianyar Branch.

The suggestions that can be given to further researchers who conduct similar research can use or add other independent variables and further researchers are advised to expand the object of research.

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

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik merupakan suatu organisasi yang berusaha dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber Daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola perusahaan tersebut Tolu, dkk (2021). Perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor

apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya Filliantoni, dkk, (2019). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan memiliki

kinerja yang baik dan berkualitas sehingga berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuan kegiatan, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja yang efisiensi dan efektivitas. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Selain kesejahteraan karyawan yang menjadi faktor penunjang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dalam perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:113) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Buulolo (2021) dengan gaya kepemimpinan yang baik dan *humble* mendorong setiap karyawan dapat terus bekerja dengan baik, sesuai tuntunan perusahaan agar tetap berkembang dan maju dengan memaksimalkan kinerja karyawan dan keputusan yang diambil organisasi. Hal ini sesuai dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Mardiana (2019), Egi P, dkk (2019) dan Buulolo (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja

karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan Atamimi (2021). Menurut Sihaloho dan Siregar (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Hal ini sesuai adanya penelitian yang dilakukan oleh Cahya dkk, (2021), Atamimi (2021) dan Kusmiyatun dan Sonny (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seseorang karyawan dalam bekerja tentu tidak akan lepas dari budaya organisasinya, karena budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat dari organisasinya Atamimi, (2021). Menurut Robbins (2014:37) pengertian budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Balau dkk, (2021), Riyantini (2021), dan Atamimi (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar merupakan salah satu Unit Usaha di bawah bendera Raditya Holding Company. Sesuai dengan visi dan misi Perusahaan

yaitu menjadi terdepan dan terpercaya dengan ekspansi ke semua segmentasi (atas, menengah, dan kebawah), tentunya melalui penawaran produk berkualitas, layanan tepat waktu dan purna jual, serta menjaga kepuasan konsumen. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan harus haruslah baik, dengan tujuan agar perusahaan tetap bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen, menjaga kualitas produk barang dan jasa yang diberikan kepada pelanggan. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja mereka, kepemimpinan yang tidak tegas dalam mengambil tindakan atau dalam memberikan keputusan, sehingga karyawan cenderung mengabaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Selain gaya kepemimpinan lingkungan kerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar mempengaruhi kinerja mereka karena kurangnya beberapa pencahayaan di beberapa ruangan dan suhu udara di beberapa tempat tidak sama dengan tempat lainnya karena kurangnya pengatur suhu ruangan. Selain lingkungan kerja, budaya organisasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena di PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar terindikasi kurang nyaman, dimana sistem manajemen yang menyulitkan para karyawan dalam permintaan cuti dan beberapa konflik dengan rekan kerja sehingga menyebabkan rusaknya

konsentrasi karyawan dalam bekerja, serta hubungan yang kurang harmonis antar karyawan senior dengan karyawan baru. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap kegiatan dan pekerjaan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dan humble mendorong setiap bawahan atau karyawan dapat terus bekerja dengan baik, sesuai tuntutan perusahaan agar tetap berkembang dan maju dengan memaksimalkan kinerja karyawan dan keputusan yang di ambil organisasi (Hery 2019). Gaya kepemimpinan tidak hanya mengatur dan mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal, namun sangat diharapkan untuk mendorong keaktifan motivasi karyawan dalam bekerja, memperhatikan karyawan dalam mengambil keputusan, supaya juga dapat diberikan kesempatan saran yang baik dari setiap karyawan untuk pengambilan keputusan atasan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Buulolo (2021), Mardiana (2019), Egi P, dkk (2019), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihalolo dan Siregar, 2019). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019), Cahya, dkk (2021), Atamimi (2021), Kusmiyatun dan Sonny (2021). Mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis berikut :

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi peningkatan kualitas dan kemajuan perusahaan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, dikarenakan suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur keberlangsungan dan kesuksesannya berdasarkan kinerja yang dimiliki karyawan tersebut, karena adanya pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi (Riyantini 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Balau, dkk (2021),

Riyantini (2021), Cahyanidkk (2021). Mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar, yang beralamat di Jl. Raya Sakah No.17 Batuan Kaler, Kecamatan Sukawati, Gianyar.

Obyek Penelitian

Dalam melakukan penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti, dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya. Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar adalah seseorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi kinerja karyawannya agar mendorong gairah, semangat kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Indikator gaya kepemimpinan yang diambil

dikemukakan oleh Sutrisno, (2016:229) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Memiliki kesadaran diri yang tinggi.
- b) Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan.
- c) Menghormati orang lain.
- d) Bersikap jujur.

Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar dimana berkaitan dengan tidak tepat waktu kehadiran karyawan dan penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) dalam Badrianto (2020) adalah sebagai berikut :

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

Budaya organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai yang dianut karyawan dan perusahaan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar dan membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Adapun indikator dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2015) adalah sebagai berikut :

- a) Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko
- b) Perhatian Terhadap Detail
- c) Berorientasi Pada Hasil
- d) Berorientasi Pada Manusia
- e) Berorientasi Pada Tim
- f) Agresif
- g) Stabil

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar yang berkaitan dengan hasil atau tingkat keberhasilan dan sikap pegawai dalam mengambil, melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tidak tepat waktu. Indikator kinerja karyawan mengambil indikator yang dikemukakan oleh Bangun, (2012:233-234) yang terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Jumlah pekerjaan.
- b) Kualitas pekerjaan.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Kehadiran.
- e) Kemampuan kerja sama.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136), populasi (n) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar yang berjumlah 32 orang karyawan.

Sampel

Sugiyono (2017:137) menyatakan bahwa, sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2010:134) menyatakan bahwa apabila populasi dalam penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100

maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini sampel menggunakan metode teknik non probability sampling yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:124). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian yaitu keseluruhan dari populasi tersebut yaitu 32 orang karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner dan metode dokumentasi. Teknik pengumpulan data kuesioner yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Variabel ini diukur dengan skala likert 1-5 poin, sedangkan metode dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain-lain, dokumentasi merupakan perlengkapan dari pengguna metode observasi dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017), dengan menggunakan analisis deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Adapun berdasarkan kriteria yang

dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

Analisis inferensial

Teknis analisis data inferensial merupakan statistik yang dipakai untuk melakukan analisis data dengan cara membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Ciri dari analisis data inferensial yaitu menggunakan rumus statistik tertentu, lalu hasil perhitungan yang sudah dilakukan itulah yang nantinya akan menjadi dasar dari pembuatan generalisasi yang berasal dari sumber bagi populasi. Dengan begitu statistik inferensial mempunyai fungsi untuk mengeneralisasikan hasil penelitian sampel untuk populasi, maka dengan fungsi itulah maka statistik inferensial sangat berguna untuk penelitian sampel.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tinggi rendahnya instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang tentang variabel yang dimaksud. Item yang mempunyai kolerasi positif dengan kriteria (skor total) serta kolerasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2016:173). Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika

nilai R hitung $>0,30$ maka item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercayai atau dapat diandalkan sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dan dengan teknik yang sama pula walaupun waktu berbeda, maka hasil yang diperoleh adalah sama. Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrument digunakan teknik analisis dengan formula cornbach's alpha lebih dari atau sama dengan 0,60 (Sugiyono, 2017:39).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi serta kinerja karyawan.

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Sujarweni, 2014:52). Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov-Smirnov*, jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal, jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya (Gunawan, 2016:102).

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara

simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikan pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r-hitung	r-batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,795	0,3	Valid
	X1.2	0,717	0,3	Valid
	X1.3	0,748	0,3	Valid
	X1.4	0,706	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,881	0,3	Valid
	X2.2	0,767	0,3	Valid
	X2.3	0,789	0,3	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,710	0,3	Valid
	X3.2	0,837	0,3	Valid
	X3.3	0,770	0,3	Valid
	X3.4	0,698	0,3	Valid
	X3.5	0,733	0,3	Valid
	X3.6	0,784	0,3	Valid
	X3.7	0,687	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,802	0,3	Valid
	Y ₂	0,796	0,3	Valid
	Y ₃	0,781	0,3	Valid
	Y ₄	0,677	0,3	Valid
	Y ₅	0,796	0,3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 1, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	4	0,727	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	3	0,739	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	7	0,867	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah *reliable*, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,217	0,311		0,375	0,710
Gaya Kepemimpinan	0,273	0,123	0,277	2,405	0,025
Lingkungan Kerja	0,372	0,124	0,386	2,993	0,006
Budaya Organisasi	0,439	0,160	0,426	2,740	0,011
Adjusted R Square				R	0,926
Sig. F				F	0,841
				F	55,850
				Sig. F	0,000

Sumber: Lampiran 7

Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan budaya organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

$b_1 = 0,273$, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X₂), dan budaya organisasi (X₃) konstan.

$b_2 = 0,372$, hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X₁), dan budaya organisasi (X₃) konstan.

$b_3 = 0,439$, hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) konstan.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	0,23772331
Most Extreme Differences	Absolute	
	Positive	0,068
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Sumber :Data Diolah 2021,
Lampiran 8

Tabel 4 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-1.428	1.136		1.257	.213		
	KPDPSIA	.282	.117	.275	2.408	.019	.257	3.896
	KTP	.304	.124	.299	2.453	.017	.226	4.431
	DMP	.330	.119	.299	2.778	.007	.290	3.452
	FPSI	.255	.122	.212	2.089	.041	.326	3.066
	PPNPP	.501	.143	.453	3.499	.001	.201	4.984

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0,322	0,189		1,709	0,099
	Gaya Kepemimpinan	0,105	0,075	0,438	1,400	0,172
	Lingkungan Kerja	-0,084	0,075	-0,360	1,121	0,272
	Budaya Organisasi	-0,054	0,097	-0,216	0,559	0,581

a. Dependent Variable: ABSRes

Sumber :Lampiran 8

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,172,0,272, dan 0,581 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien (*Adjusted R Square*) adalah 0,841. Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,1% sedangkan sisanya 15,9%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung 55.850 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan begitu uji model dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, *Standardized Coefficients Beta* variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel lingkungan

kerja (X_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi (X_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,426 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Maka budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar juga akan meningkat.

Hal ini didukung oleh Waridin dan Bambang Guritno (2005) gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk

menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seseorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar juga akan meningkat.

Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman dalam perusahaan akan mampu membuat karyawan betah dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar juga akan meningkat.

Hal ini didukung oleh teori Sagita (2018) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi. Budaya yang kuat memberikan pemahaman-pemahaman yang jelas kepada karyawan tentang cara penyelesaian masalah disekitarnya dan budaya akan memberikan stabilitas pada organisasi. Hal ini bearti jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka simpulan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar ini bearti semakin baik pimpinan memberikan contoh kepada karyawannya, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar, ini bearti semakin baik lingkungan kerja yang disediakan pimpinan kepada karyawannya, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT.

Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar, ini berarti semakin baik budaya organisasi pimpinan terhadap karyawannya, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. Maka hasil ini tidak dapat digeneralisasi ditempat lain.

SARAN

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel gaya kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan dengan indikator “memiliki kesadaran diri yang tinggi” disarankan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan agar lebih baik maka kepada pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian yang khusus dalam memberikan usaha peningkatan

kesadaran diri dan meningkatkan komunikasi yang lebih baik dengan cara memperhatikan dan menghargai karyawannya sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dengan indikator dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan dengan indikator “tersedianya fasilitas kerja” disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja agar lebih baik maka kepada pimpinan mampu menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel budaya organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan dengan indikator “perhatian terhadap detail” disarankan untuk meningkatkan budaya organisasi agar lebih baik maka pimpinan manajemen operasional diharapkan lebih memperhatikan hal-hal detail di dalam perusahaan seperti saat diberikan laporan oleh karyawannya pimpinan harus mengecek laporan tersebut secara mendetail, menginstruksikan kepada karyawan untuk menyimpan file-file perusahaan dengan rapi agar saat dibutuhkan lebih mudah dicari, sehingga dapat meningkatkan kinerja

karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, D. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2474-2500.
- Alberto, J., Amar, S., & Patrisia, D. (2019, April). The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)* (pp. 626-634). *Atlantis Press*.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business* 12 (2), 163-188, 2017
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Atamimi, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Spbu Pohon Pule. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 9(1), 64-75.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. *Journal Of Business, Management, And Accounting*, 2(1).
- Balau, R. N., Tumbel, T. M., & Kalangi, J. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. *Productivity*, 2(3), 240-244.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal As-Said*, 1(2), 40-51.
- Cahya, A. D., Khristian, S., & Noriyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ukm Alkijo Laundry Yogyakarta). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 449-457.
- Cahyani, I. A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DI Yogyakarta. *J-MAS*

- (Jurnal Manajemen dan Sains), 6(1), 130-137
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131– 140.
- Edison, Anwar, Komariyah, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Egie, D., Hr, S., & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dprd Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 72-79
- Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, and Sudarwati Sudarwati. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 3(01):119–30. doi: 10.29040/jie.v3i01.460.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS.Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS.Edisi ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, I. (2016). Pengantar Statistika Inferensial. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Habiba, Rizka Amalia dan Merryana Adriani. (2017). Anumerta Nutr. Hubungan Depresi, Asupan, dan Penampilan Makanan dengan Sisa Makan Pagi Pasien Rawat Inap (Studi di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya), 204. doi: 10.24.73/amnt.v1i3.2017.198-208
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta:Bumi Aksara.
- Khalif, H.B., Dahie, A. M., Mohamed, A. A., & Eid-Ga'amey, M. A. (2017). The Impact Of Organizational Culture On Employee Performance: *Case Study From University Of Somalia (Uniso) In Mogadishu-Somalia. International Journal Of Advanced Multidisciplinary Research*, 4(8), 89-99.
- Kurniawan, A. (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Locke, E.A dan Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: *A 35-Year Odyssey. American Psychologist Vol. 57 (9) September 2002, pp. 705-717. [online]. Tersedia: http://faculty.washington.edu/ [7 Juli 2015].*
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational

- culture on the performance of employees at *University of Mercu Buana. International Journal of Law and Management. Issue 6* , Vol 59 pp.950-963.
- Purwanti, P., & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 40-51.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction And Employee Performance In *Health Services. Business And Enterpreneurial*
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyantini, I. G. A. A. T. (2021). Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Sia). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 242-257.
- Riyanto, S., & Hapsari, D. C. (2020). Strengthening Organizational Cotizenship Behavior Through The Implementation Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Compensation System. *International Journal Of Social Science And Economics Invention*, 6(08), 316-323.
- Robbin, S., Judge (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sondang P. Siagian, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarwanto, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta.
- Sugiyono,(2015). *Metod Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D*. Cetakan ke 23. Bandung: Alfabeta, Cv
- Sugiyono. (2017). *Metod Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D*. Cetakan ke 23. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta Pustaka Baru Press.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.