

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PT. SUGENG SUGIH

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUGENG SUGIH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

MUHAMMAD REZA ALVITO

200400024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2025**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK
CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT. SUGENG SUGIH**

THESIS



Arranged by:

MUHAMMAD REZA ALVITO

200400024

**MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
SATYA NEGARA INDONESIA UNIVERSITY**

JAKARTA

2025

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK
CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE PT. SUGENG SUGIH**

THESIS

Submitted As One of The Requirements To Obtain A Degree

BACHELOR OF MANAGEMENT



Arranged by:

MUHAMMAD REZA ALVITO

200400024

**MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
SATYA NEGARA INDONESIA UNIVERSITY
JAKARTA**

2025

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

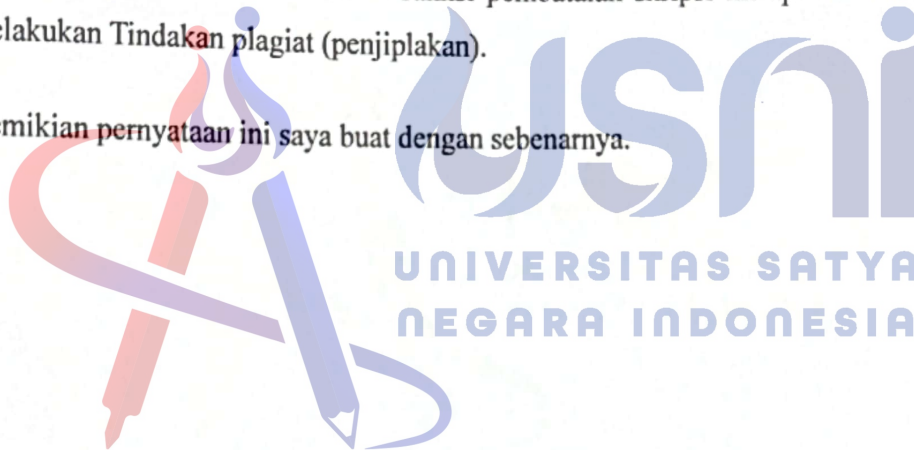
Nama : Muhammad Reza Alvito

NIM : 200400024

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan Tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, 27 Januari 2025



(Muhammad Reza Alvito)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Reza Alvito

Nim : 200400024

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugeng

Sugih

Tanggal Ujian : 16 Februari 2025

Jakarta, 27 Januari 2025



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(GL. Hery Prasetya, S.E., M.M)

(Arifin Siagian, Dr., SE.,MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



(Drs. Dharmawan P Hadad, M.M)

(Agus Wahyono, S.E., M.M)

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG SUGIH

OLEH

Nama : Muhammad Reza Alvito

NIM : 200400024

Tidak dipertahankan di depan penguji pada tanggal 16 Februari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua Penguji/Dosen Pembimbing I

(GL. Hery Prasetya, S.E., M.M)

Dosen Penguji I

(Agus Wahyono, S.E., M.M)

Dosen Penguji II

(Guston Sitorus Dr., SE., MM)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugeng Sugih” tepat pada waktunya. Penulisan Skripsi ini diajukan sebagai syarat tugas akhir untuk memperoleh Sarjana Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyelesaian penulisan Skripsi ini penulis ucapkan terima kasih antara lain kepada :

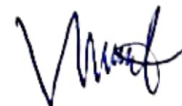
1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Bapak Dr. Sihar P.H Sitorus, B.S.B.A, M.B.A
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia Bapak Dr. Drs. Dharmawan P Hadad, M.M.
3. Ketua Kaprodi Manajemen Bapak Agus Wahyono, S.E., M.M yang senantiasa membantu dan memberi masukan kepada saya.
4. GL., Hery Prasetya, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang telah membantu saya dan mengajarkan saya dalam penelitian ini.
5. Arifin Siagian, Dr., SE., MM selaku Pembimbing II yang telah membantu saya dan mengajarkan banyak hal dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Semua Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis dan beserta staf TU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Satya Negara Indonesia.
7. Seluruh Pimpinan beserta Karyawan PT. Sugeng Sugih yang sudah membantu dalam pengumpulan data dan menyediakan lokasi peneliti yang memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada saya untuk menjadi anak yang berguna dan sukses.

8. Orang tua yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada saya untuk menjadi anak yang berguna bagi keluarga dan Masyarakat.
9. Terimakasih atas dukungan, motivasi dan Wawasan Kepada Ibu Warek I Dr. Urip Rahmani, M.Si, Ibu Warek II Yosi Stefhani., S.E., M.M, dan Bapak Warek III Rustono Farady Martha, S.Sos, M.Med.Kom.
10. Terimakasih kepada Adnan, Ivan, Toge, Okta, Bella , Maul, Akbar , Dio, Ferdi, Gilang, Shony temen seperjuangan yang telah memberikan progress satu sama lain yang akan menjadi kenangan yang akan datang.
11. Terimakasih saya ucapkan kepada para alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah memberikan Motivasi dan Wawasan.
12. Terimakasihh kepada seluruh rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis semasa kuliah yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
13. Tak lupa Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Dalam Penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan terdapat kemungkinan adanya kekurangan atau kesalahan sehubungan dengan keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis menerima setiap kritik dan saran yang diberikan guna memperbaiki skripsi dan penelitian yang akan datang atau selanjutnya. Akhir kata saya ucapkan terimakasih

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan pihak pihak yang bersangkutan lainnya.

Jakarta, 27 Januari 2025



Muhammad Reza Alvito

DOSEN PEMBIMBING I : GL. Hery Prasetya, S.E., M.M
DOSEN PEMBIMBING II : Arifin Siagian, Dr., SE.,MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Kinerja Karyawan (Y) Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) pada PT. Sugeng Sugih. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, populasi yang digunakan yaitu 50 karyawan. Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling dengan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

UNIVERSITAS SATYA
NEGARA INDONESIA

ADVISOR I : GL. Hery Prasetya, S.E., M.M

ADVISOR II : Arifin Siagian, Dr., SE.,MM

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is a direct influence from Employee Performance (Y) Leadership Style (X_1) and Work Culture (X_2) Work Environment (X_3) at PT. Sugeng Sugih. The research methodology used is quantitative, the population used is 50 employees. The sample used used a sampling technique with the census method, namely the entire population was sampled. The test tool used in this research uses a multiple linear regression test using SPSS version 26 software. Based on the research results it can be seen that simultaneously or partially the variables Leadership Style (X_1), Work Culture (X_2), and Work Environment (X_3) have significant influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Work Culture, Work Environment, and Employee Performance



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Kegunaan Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kinerja Karyawan	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
B. Gaya Kepemimpinan	16
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
3. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	17
C. Budaya Kerja	19
1. Pengertian Budaya Kerja	19
2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	20
3. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja	21
D. Lingkungan Kerja	25
1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2. Faktor Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	36
B. Sejarah Perusahaan.....	36
C. Kegiatan Usaha	36
D. Desain Penelitian.....	36
E. Hipotesis Statistik	37
F. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	38
1. Variabel Penelitian.....	38
2. Variabel Dependen (Terikat).....	38
3. Variabel Independen (Bebas).....	39
4. Skala Pengukuran	41
G. Definisi Operasional Variabel	41
1. Kuisisioner	44
2. Wawancara	44
3. Studi Pustaka	44
H. Jenis Data	44
1. Data Primer.....	44
2. Data Sekunder	45
I. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi	45
2. Sampel.....	45
J. Metode Analisis Data	45
1. Statistik Deskriptif.....	45
2. Uji Kelayakan Instrument	45
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Uji Hipotesis.....	51
5. Uji Regresi Linear Berganda	53
6. Uji Koefisien Determinasi.....	53
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penyebaran Kuisisioner.....	54
B. Profil Responden.....	54

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
3. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	56
C. Statistik Deskriptif	56
1. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
2. Hasil Uji Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	60
3. Hasil Uji Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X2)	63
4. Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)	66
D. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data).....	68
E. Uji Regresi Linear Berganda.....	75
F. Uji F	77
G. Uji t	77
H. Uji Koefisien Determinasi	78
I. Pembahasan dan Perbandingan Hasil Penelitian.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam perkembangan dan kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan adalah aset terpenting dan paling berharga bagi perusahaan maupun lembaga pemerintah. Untuk mencapai tujuan mereka, perusahaan perlu menyediakan lingkungan yang kondusif agar karyawan dapat mengasah kemampuan dan mengembangkan kreativitas, terutama dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian bahwa antara karyawan dan Perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Sebagai salah satu elemen penting dalam kemajuan perusahaan, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kinerja karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan tentu bukan hal yang mudah. SDM yang berkualitas dapat mendorong kesuksesan perusahaan, sehingga diperlukan manajemen SDM yang baik untuk mendukungnya. Langkah-langkah seperti memberikan pelatihan dan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas karyawan sangat diperlukan. Ketika kebutuhan kerja karyawan terpenuhi, kepuasan mereka akan meningkat, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus fokus pada perekrutan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 1.1. Key Performance Indikator PT.Sugeng Sugih

No	Key Performance Indikator	Bobot	Pencapaian		
			2021	2022	2023
1	Tingkat absensi karyawan.	22%	20%	18.50%	18,2%
2	Persentase kesalahan dalam pekerjaan.	18%	14%	17,6%	16,8%
3	Keterampilan manajemen waktu	19%	18,3%	18,8%	18,3%
4	Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial	21%	20%	18,9%	18,4%
5	Ventilasi yang baik meningkatkan konsentrasi	20%	20%	17,4%	16,9%
		100%	92,3%	91,2%	88,6%

Sumber : Laporan Sumber data PT. Sugeng Sugih

Berdasarkan Tabel 1 yaitu tabel *Key Performance* Indikator PT. Sugeng Sugih data menunjukkan bahwa pada tahun 2021 pencapaian kinerja mencapai 92,3%, tahun 2022 menurun menjadi 91,2%, dan pada tahun 2023 turun lagi menjadi 88,6%. Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa PT. Sugeng Sugih mengalami penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun berturut-turut.

Secara umum, *Key Performance* Indikator memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat kita tarik dari tabel tersebut:

Korelasi Negatif:

Tingkat Absensi: Semakin rendah tingkat absensi, semakin baik kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih sering hadir cenderung lebih produktif.

Persentase Kesalahan: Semakin rendah persentase kesalahan, semakin tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang membuat lebih sedikit kesalahan memiliki kinerja yang lebih baik.

Korelasi Positif:

Keterampilan Manajemen Waktu: Semakin baik keterampilan manajemen waktu, semakin efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas. Ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Partisipasi dalam Kegiatan Sosial: Tingkat partisipasi dalam kegiatan sosial dapat mencerminkan tingkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang aktif berpartisipasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih loyal terhadap perusahaan.

Lingkungan Kerja: Ventilasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.

Tren Penurunan:

Secara keseluruhan, total bobot pencapaian *Key Performance* Indikator mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Ini bisa mengindikasikan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti perubahan budaya kerja, perubahan kebijakan perusahaan, atau faktor eksternal lainnya.

Berdasarkan data pra-survei yang dilakukan peneliti, ditemukan fenomena di PT. Sugeng Sugih sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Prasurvey Variabel Gaya Kepemimpinan

Karyawan PT. Sugeng Sugih

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase		
1	Pemimpin Saya Dapat Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi Antar Pegawai.	21	70%	9	30%	30	100%
2	Pemimpin Saya Bijaksana Dalam Mengambil Sebuah Keputusan.	23	77%	7	23%	30	100%
3	Pemimpin Saya Memberitahukan Dengan Jelas Apa Yang Harus Saya Kerjakan.	19	63%	11	37%	30	100%

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase		
4	Pemimpin Saya Dapat Berbaur Dengan Para Pegawai.	21	70%	9	30%	30	100%
5	Pemimpin Memberikan Arahan Secara Spesifik Kapan Pekerjaan Harus Diselesaikan.	13	43%	17	57%	30	100%
Jumlah		97	65%	53	35%	150	100%

Tabel di atas memberikan gambaran umum mengenai persepsi para karyawan terhadap kepemimpinan. Setiap pertanyaan dalam tabel mengukur aspek tertentu dari kepemimpinan, seperti kemampuan menyelesaikan konflik, pengambilan keputusan, komunikasi, hubungan interpersonal, dan pemberian arahan.

Sebagian besar karyawan merasa puas dengan kemampuan pemimpin mereka dalam menyelesaikan konflik dan menjalin hubungan dengan karyawan lainnya, sebagaimana terlihat fenomena dari tingginya persentase pada pernyataan 1 dan 4 (masing-masing 70%). Mayoritas karyawan juga menganggap pemimpin mereka bijaksana dalam mengambil keputusan, fenomena ditunjukkan oleh persentase 77% pada pernyataan 2. Namun, masih terdapat peluang perbaikan dalam memberikan arahan yang lebih spesifik terkait waktu penyelesaian tugas, Fenomena ini ditunjukkan oleh persentase yang relatif rendah (43%) pada pertanyaan 5.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan. Pemimpin dinilai mampu menyelesaikan konflik, mengambil keputusan yang bijaksana, dan membangun hubungan yang baik dengan tim.

**Tabel 1.3. Hasil Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja
Karyawan PT. Sugeng Sugih**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase		
1	Fasilitas Kerja Yang Tersedia Saat Ini Sudah Cukup Memadai Untuk Mendukung Aktivitas Kerja.	20	67%	10	33%	30	100%
2	Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawainya Dalam Bekerja	22	73%	8	27%	30	100%
3	Hubungan Sesama Rekan Kerja Di Tempat Kerja Saya Sangat Harmonis.	17	57%	13	43%	30	100%
4	Lingkungan Kerja Karyawan Tenang Dan Bebas Dari Suara Bising Mesin.	20	67%	10	33%	30	100%
5	Kondisi Udara Di Ruang Kerja Memberikan Kenyamanan Pada Saya Selama Bekerja.	14	47%	16	53%	30	100%
Jumlah		93	62%	57	38%	150	100%

Tabel di atas memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja mereka. Setiap pertanyaan dalam tabel mengukur aspek tertentu dari lingkungan kerja, seperti fasilitas, keamanan, hubungan antar rekan kerja, tingkat kebisingan, dan kenyamanan suhu.

Berdasarkan data yang tersedia, terdapat beberapa fenomena yang dapat diidentifikasi:

Kepuasan Terhadap Fasilitas Kerja: Sebanyak 67% karyawan menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan mereka. Keamanan di Tempat Kerja: Sebanyak 73% karyawan merasa bahwa tempat kerja mereka memberikan jaminan keamanan. Persentase ini cukup tinggi, mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian yang signifikan terhadap keselamatan dan perlindungan karyawan. Hubungan Antar Rekan Kerja: Sebanyak 57% karyawan menganggap hubungan dengan rekan kerja cukup harmonis. Namun, dengan 43% yang merasa sebaliknya, terdapat peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas interaksi antar karyawan. Ketenangan Lingkungan Kerja: Sebanyak 67% karyawan merasa bahwa lingkungan kerja tenang dan bebas dari gangguan suara bising. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Kondisi Udara di Ruang Kerja: Hanya 47% karyawan yang merasa kondisi udara di ruang kerja nyaman. Ini menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan, mengingat banyak karyawan yang belum merasakan kenyamanan optimal terkait kualitas udara di tempat kerja.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja mereka, terutama terkait fasilitas dan keamanan. Namun, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti hubungan antar rekan kerja dan kenyamanan suhu.

**Tabel 1.4. Hasil Prasurvey Variabel Budaya Kerja
Karyawan PT. Sugeng Sugih**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah	
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase		
1	Bagaimana Anda menilai komunikasi antara atasan dan karyawan di perusahaan ini.	20	67%	10	33%	30	100%

2	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.	23	77%	7	23%	30	100%
3	Apakah budaya kerja mendorong pengembangan keterampilan pribadi.	20	67%	10	33%	30	100%
4	Saling menghormati antar rekan kerja.	20	67%	10	33%	30	100%
5	Perusahaan memberikan apresiasi terhadap karyawan.	8	27%	22	73%	30	100%
Jumlah		91	61%	59	39%	150	100%

Tabel di atas memberikan gambaran umum mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja mereka. Setiap pertanyaan dalam tabel mengukur aspek-aspek penting dalam budaya kerja, seperti komunikasi, keseimbangan kerja-hidup, pengembangan diri, hubungan antar rekan kerja, dan penghargaan. Berdasarkan di atas terdapat beberapa fenomena yang dapat diidentifikasi:

Komunikasi yang Efektif: Sebanyak 67% karyawan menganggap komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa saluran komunikasi di perusahaan berfungsi secara efektif. **Dukungan Terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan:** Sebanyak 77% karyawan merasakan dukungan perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini menandakan bahwa perusahaan cukup peduli terhadap kesejahteraan karyawan di luar jam kerja. **Pengembangan Diri yang Didukung:** Sebanyak 67% karyawan menyatakan bahwa budaya kerja perusahaan mendukung pengembangan keterampilan pribadi mereka. Hal ini mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pertumbuhan karir karyawan. **Lingkungan Kerja yang Harmonis:** Sebanyak 67% karyawan merasa ada saling menghormati antar rekan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja

umumnya harmonis dan mendukung kolaborasi. Kurangnya Apresiasi: Hanya 27% karyawan yang merasa perusahaan memberikan apresiasi atas kinerja mereka. Hal ini menjadi area yang perlu ditingkatkan, karena sebagian besar karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan beberapa aspek lingkungan kerja mereka, seperti komunikasi, keseimbangan kerja-hidup, dan hubungan antar rekan kerja. Namun, terdapat masalah serius terkait dengan kurangnya apresiasi dari perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, masih terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu :

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (B. Putra & Pasaribu, 2022) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Jufri & Marimin, 2022) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut jurnal yang diteliti oleh (Adrie Frans Assa, 2023) menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut jurnal (Adilah et al., 2023) menyatakan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut penelitian jurnal yang ditulis oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Menurut (Mahmudin, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sugeng Sugih”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dirumuskan penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah di atas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

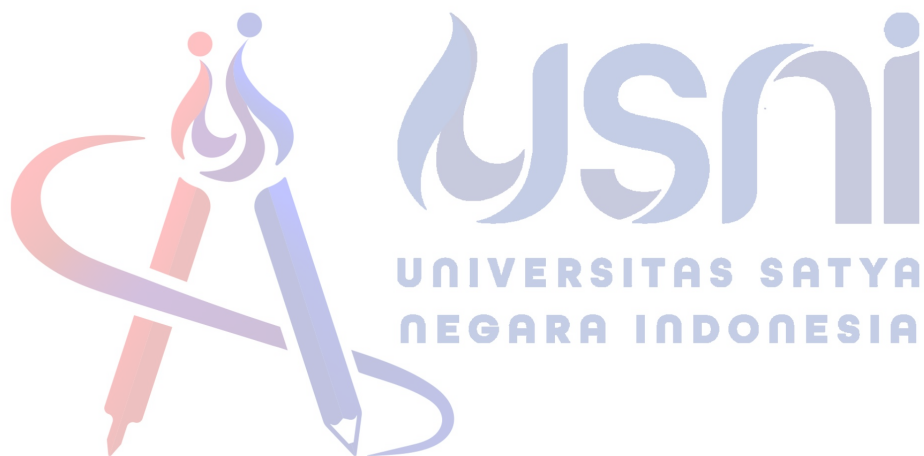
2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan kelulusan program strata satu (S1) mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber tambahan yang berorientasi sebagai referensi bagi peneliti lain.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Gary Dessler's, 2023:181) pengertian Kinerja Karyawan adalah kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai aspek, seperti efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Kinerja yang baik biasanya diukur melalui pencapaian tujuan, kontribusi terhadap tim, dan kepuasan pelanggan.

Menurut (Herman Aguinis, 2023:3), Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kontribusi yang dihasilkan individu terhadap tujuan organisasi melalui proses manajemen yang sistematis. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur hasil dan perilaku karyawan dalam kerangka tujuan strategis organisasi.

Menurut (Gowan, 2023:341) kinerja karyawan adalah elemen kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Kinerja yang optimal memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya, memperbaiki produktivitas, dan meningkatkan posisi pasar. Manajemen kinerja yang efektif mengintegrasikan berbagai praktik sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penghargaan, yang semuanya saling mendukung untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan tujuan yang jelas dan diukur dengan standar yang sesuai. Dalam konteks ini, manajer SDM berperan penting dalam merancang dan mengimplementasikan sistem yang mendorong kinerja tinggi, yang pada gilirannya memperkuat daya saing organisasi di pasar yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana mereka berkontribusi dalam proses yang mendukung keberlanjutan dan inovasi dalam perusahaan.

Menurut (Zinta S. Byrne, 2022:13) dalam buku *Understanding Employee Engagement 2022* menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kontribusi dan keterlibatan yang konsisten dari individu dalam pekerjaan, yang meliputi penyesuaian terhadap tuntutan dan adaptasi terhadap perubahan organisasi untuk meningkatkan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Buku ini menekankan pentingnya keterlibatan dan performa dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan organisasi.

Dalam (Shields & Frontmatter/Prelims, 2022:22) dalam buku *Managing Employee performance and reward 2022* menjelaskan Kinerja Karyawan diuraikan sebagai output dari individu yang terkait dengan kompetensi, tujuan kerja, serta perencanaan yang dilakukan sejak awal hingga akhir proyek. Buku ini memfokuskan bahwa performa mencakup efisiensi kerja dan pencapaian hasil yang sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Dari hasil penjelasan diatas terkait Kinerja Karyawan dapat disintesis kinerja karyawan adalah hasil dari motivasi, kemampuan, dan keterlibatan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya di dalam organisasi. Kinerja Karyawan ini mencerminkan keberhasilan dan kontribusi nyata karyawan yang ditunjukkan melalui pencapaian kuantitas serta kualitas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup kesiapan, keterampilan, pemahaman tentang tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi Selain itu, kinerja dipandang sebagai aset penting bagi organisasi dalam mencapai produktivitas optimal dan tujuan strategisnya, dengan mempertimbangkan keseimbangan kebutuhan antara karyawan dan perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut (Asri & Moderin, 2024) yakni:

a. Budaya

Budaya organisasi merupakan kebiasaan jangka panjang yang diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari dan berperan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kerja baik pada staf maupun manajemen perusahaan. Budaya ini memiliki berbagai fungsi penting dalam organisasi, salah satunya adalah sebagai penentu batas, artinya budaya membantu menciptakan perbedaan yang jelas antara budaya organisasi yang satu dengan yang lainnya, memberikan identitas dan karakter unik bagi setiap organisasi.

b. Kompetensi

Kompetensi kerja yang baik dari seorang karyawan akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini dikarenakan seorang karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih mudah ketika didukung oleh keyakinan dan keterampilan dalam pengambilan keputusan, sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan oleh aturan yang ada.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola karyawan akan berdampak pada kesuksesan keseluruhan perusahaan. Seorang pemimpin yang kuat dan kompeten dapat menjadi teladan bagi bawahannya, dan hal ini memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

d. Disiplin

Disiplin berasal dari kata Latin "*Discere*" yang berarti belajar. Istilah disiplin sendiri berakar dari kata "disiplin," yang mengacu pada proses mengajar atau mendidik. Namun, makna disiplin telah mengalami banyak perubahan seiring waktu. Saat ini, disiplin dapat dipahami sebagai bentuk pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, serta tindakan staf, sehingga mereka dapat dengan

sukarela berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya dan mengembangkan diri mereka.

e. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan merasa aman, nyaman, dan berada dalam suasana yang sehat. Dengan demikian, semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal, cepat, dan berkualitas. Konsep lingkungan kerja mencakup alat dan materi yang digunakan, cara kerja, serta organisasi kerja itu sendiri.

f. Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan perlu diteliti secara sistematis untuk pengembangan, dan pada saat yang sama, perhatian dari atasan sangat diperlukan untuk meningkatkan perilaku kerja karyawan. Jika motivasi kerja diabaikan, kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Dalam hal ini, kontribusi supervisor menjadi sangat penting untuk mengelola pegawai dalam tugas mereka, karena prestasi kerja merupakan hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan, dan kesempatan yang ada.

g. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh staf saat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kinerja ini mencerminkan sejauh mana setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut (Sedarmayanti, 2022:68) yaitu:

a. Hasil Kerja

Hasil pelaksanaan yang merupakan objek berwujud atau tak berwujud

1) Kualitas hasil kerja

Merupakan kualitas yang dihasilkan. Tingkat kepuasan, atau seberapa baik penyelesaiannya, diukur melalui pengukuran kualitatif keluaran.

2) Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini terkait dengan jumlah produk yang diproduksi.

3) Upaya kerja

Upaya seseorang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat.

b. Tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja

1) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa diberi tahu, kemampuan untuk menemukan apa yang seharusnya dilakukan terhadap hal-hal yang ada di sekitar, dan upaya untuk terus bergerak maju untuk melakukan beberapa hal meskipun keadaan terasa semakin sulit.

2) Ketelitian

Kemampuan untuk menggabungkan data pengukuran yang sama berulang kali. Harga deviasi hasil pengukuran menunjukkan tinggi rendahnya tingkat ketelitian hasil pengukuran.

3) Kejujuran

Merupakan komponen manusia ketika ucapan tak sifat tidak sesuai dengan kenyataan, hati menjadi marah karena dianggap tidak jujur.

4) Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, bersama dengan kemampuan untuk menggabungkan ide-ide, menunjukkan kemampuan berpikir yang lancar, luwes, dan unik.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (H. Muh. Arif, 2024:58) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan merupakan kumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dipilih dan sering diterapkan oleh pemimpin. Definisi ini menggambarkan sejumlah karakteristik yang dipakai pemimpin untuk mengarahkan bawahannya demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Kamil Hafidzi et al., 2023:4) Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang diterapkan seseorang ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain sesuai yang diharapkan. Dalam organisasi, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kinerja yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu mengoptimalkan gaya kepemimpinannya secara efektif dalam konteks psikososial akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut (Nofita Sari & Kartika Sari, 2020) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan kekuasaan yang dimiliki, guna menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan maka peneliti dapat mensintesis menarik sebuah kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku, karakteristik, dan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut beberapa ahli, gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya membantu dalam pengaturan tugas dan wewenang, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kinerja, dan mendorong produktivitas.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Stephen P. Robbins; Timothy Judge, 2024) Terdapat sejumlah faktor yang berperan dalam memengaruhi gaya kepemimpinan, antara lain:

a. Tuntutan kerja

Merujuk pada faktor-faktor yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan yang dapat memberikan tekanan, terutama jika tuntutan tersebut dianggap berlebihan. Hal ini dapat memicu kecemasan pada karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

b. Karakteristik

Karakteristik merupakan cerminan dari gaya hidup dan perilaku sehari-hari seorang karyawan. Karakteristik ini terbentuk dari nilai-nilai yang terus diasah dan dikembangkan seiring waktu, sehingga pola tingkah laku pun menjadi lebih konsisten.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan karakteristik khas yang melekat pada setiap organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis. Ciri khas ini menjadi semacam identitas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

3. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Dimas Bagus Susanto, 2022) Gaya kepemimpinan dapat diuraikan menjadi beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

a. Struktur Prakarsa dengan indikator

1) Mengorganisasikan kerja

Yaitu serangkaian aktivitas yang melibatkan pengelompokan tugas, penentuan peran, dan pembentukan hubungan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan bersama.

2) Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan legal antara pimpinan dan pegawai yang diatur dalam perjanjian kerja.

3) Tujuan

Tujuan merupakan penjelasan lebih lanjut dari visi dan misi, yang menggambarkan hasil konkret yang ingin dicapai oleh organisasi.

b. Pertimbangan (*Consideration*) dengan indikator

1) Saling percaya

Saling percaya adalah kesediaan untuk memberikan kepercayaan kepada orang lain dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu, karena yakin bahwa orang tersebut akan memenuhi harapan yang telah ditetapkan.

2) Menghargai gagasan bawahan

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

3) Memperhatikan perasaan

Memiliki sikap peduli terhadap kesejahteraan emosional karyawan, dengan selalu berusaha memahami dan merespons perasaan mereka.

4) Tingkat kepedulian yang tinggi

Merupakan tindakan proaktif untuk memberikan bantuan kepada orang lain yang membutuhkan, dengan memperhatikan situasi dan kondisi di sekitar.

C. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah fondasi di mana kepemimpinan dan kinerja organisasi dibangun. Seperti yang dijelaskan oleh Northouse (2022) dalam bukunya "*Leadership: Theory and Practice*" budaya kerja membentuk lingkungan sosial yang unik bagi setiap organisasi. Lingkungan ini dipenuhi oleh norma-norma yang tidak tertulis, nilai-nilai yang dianut, dan praktik-praktik yang dijalankan sehari-hari. Semua elemen ini secara kolektif mempengaruhi perilaku anggota organisasi, mulai dari cara mereka berinteraksi satu sama lain hingga cara mereka menyelesaikan tugas. Budaya kerja yang kuat dapat menjadi katalisator bagi kepemimpinan yang efektif, karena menyediakan kerangka kerja yang jelas tentang apa yang diharapkan, dihargai, dan dianggap penting dalam organisasi. Di sisi lain, budaya kerja yang lemah atau negatif dapat menghambat kepemimpinan dan kinerja organisasi. Untuk memahami lebih dalam tentang peran budaya kerja dalam kepemimpinan, Anda dapat merujuk pada buku "*Leadership: Theory and Practice*" karya (Peter G. Northouse, 2021:384)

Menurut (A. Putra et al., 2024) Budaya kerja adalah seperangkat nilai dan norma yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini membentuk cara berpikir, bertindak, dan berperilaku sehari-hari dari anggota organisasi tersebut. Layaknya kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang, budaya kerja menjadi semacam pedoman atau pedang yang menyatukan seluruh anggota organisasi. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki dan mendorong para anggota untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Seiring berjalannya waktu, budaya kerja yang baik akan memberikan manfaat yang signifikan bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Budi Purnomo, 2023) Budaya kerja adalah seperangkat nilai dan prinsip yang dianut bersama oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini membentuk cara berpikir, bertindak, dan berperilaku yang khas dari kelompok tersebut. Dengan kata lain, budaya kerja adalah cerminan dari sikap, perilaku, dan tujuan bersama yang diwujudkan dalam setiap aktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa defisini yang telah dijelaskan maka peneliti dapat mensintesis menarik sebuah kesimpulan bahwa budaya kerja dapat diartikan Budaya kerja merupakan aset penting bagi setiap organisasi, dengan menciptakan budaya kerja yang kokoh, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk secara aktif membangun dan mempertahankan budaya kerja yang positif.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Firjatullah et al., 2023) Budaya Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama antara lain:

a. Norma Kelompok

Yang bertindak sebagai aturan dasar yang ditaati oleh semua karyawan.

b. Nilai Nilai Organisasi

Yang secara terbuka dinyatakan, seperti target penjualan, yang menjadi pedoman bagi seluruh aktivitas.

c. Filosofi Formal

Yang mendasari segala tindakan dan keputusan, baik itu menyangkut karyawan, pelanggan, maupun pemegang saham.

d. Aturan Main

Berlaku di dalam organisasi, yang harus dipahami oleh semua karyawan baru agar dapat beradaptasi.

e. Keterampilan Khusus

Keterampilan dimiliki oleh Karyawan dan diturunkan dari generasi ke generasi.

f. Cara Berpikir dan Berkomunikasi

Sesuatu dimiliki oleh karyawan dan diajarkan kepada karyawan baru.

3. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Berikut adalah 7 dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut (Stephen P. Robbins, 2024):

a. Inovasi dan Mengambil Risiko

Dalam budaya kerja, mendorong perkembangan organisasi sangatlah krusial. Lingkungan yang mendukung kreativitas memberi karyawan rasa aman untuk menyampaikan ide-ide baru tanpa khawatir akan kritik atau dampak negatif. Ketika perusahaan menghargai dan mengapresiasi inisiatif serta eksperimen, hal ini tidak hanya merangsang inovasi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan menciptakan kesempatan untuk mengambil risiko, organisasi dapat menjelajahi solusi yang tidak biasa, yang pada gilirannya dapat menghasilkan produk dan layanan yang lebih baik, serta meningkatkan daya saing di pasar.

Indikator: Indikator yang mencerminkan lingkungan yang mendukung kreativitas dan pengambilan risiko, serta penghargaan terhadap ide-ide baru, menunjukkan betapa pentingnya menciptakan suasana kerja yang memfasilitasi inovasi. Dalam kondisi seperti ini, karyawan merasa nyaman untuk mengekspresikan pemikiran dan gagasan mereka tanpa khawatir akan penilaian negatif atau dampak merugikan. Dukungan manajemen terhadap eksperimen dan pendekatan baru memperkuat keyakinan karyawan bahwa ide-ide mereka dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan.

b. Perhatian pada Rincian

Perhatian pada Rincian adalah dimensi yang krusial dalam budaya kerja, yang mengutamakan kualitas dan ketepatan dalam setiap aspek pekerjaan. Karyawan yang memperhatikan detail dengan baik cenderung lebih teliti dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak positif pada hasil

akhir dan citra organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk mendeteksi kesalahan, menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi, dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Di lingkungan kerja yang menghargai perhatian terhadap rincian, evaluasi hasil kerja dilakukan secara rutin untuk memastikan bahwa standar kualitas dipenuhi.

Indikator: ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan evaluasi hasil kerja secara rutin sangat penting untuk membangun budaya kerja yang menekankan kualitas. Ketelitian merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan akurat dan cermat, yang membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Karyawan yang teliti biasanya lebih memperhatikan detail, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, dan berupaya untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, evaluasi hasil kerja secara berkala berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja individu dan tim, memungkinkan organisasi untuk mengenali area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

c. **Orientasi Hasil**

Orientasi Hasil merupakan dimensi dalam budaya kerja yang menekankan signifikansi pencapaian tujuan dan hasil yang dapat diukur. Dalam hal ini, karyawan didorong untuk berkonsentrasi pada pencapaian target tertentu, yang biasanya diukur menggunakan indikator kinerja yang spesifik. Dengan memberikan penekanan pada pencapaian hasil, organisasi menciptakan suasana di mana setiap individu merasa bertanggung jawab atas kontribusinya terhadap tujuan kolektif.

Indikator: yang menekankan pada pencapaian target dan penyediaan dukungan fasilitas yang memadai bagi karyawan sangat krusial dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Penekanan pada pencapaian target menunjukkan bahwa karyawan diharapkan untuk menetapkan dan mengejar tujuan yang spesifik, yang dapat diukur melalui

indikator kinerja tertentu. Ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan meningkatkan produktivitas.

d. Orientasi Pelanggan

Orientasi Pelanggan adalah dimensi krusial dalam budaya kerja yang menjadikan kebutuhan dan kepuasan pelanggan sebagai fokus utama. Dalam lingkungan yang mengutamakan pelanggan, seluruh tim dan individu dalam organisasi berkomitmen untuk memahami dan memenuhi harapan pelanggan, baik melalui produk maupun layanan yang disediakan. Ini meliputi kemampuan untuk mendengarkan umpan balik dari pelanggan, menyesuaikan diri dengan kebutuhan mereka, dan memberikan solusi yang cepat dan efektif.

Indikator: komitmen untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan menyediakan layanan berkualitas tinggi sangat krusial dalam membangun budaya kerja yang berfokus pada pelanggan. Komitmen ini menunjukkan dedikasi organisasi untuk memahami dan merespons harapan serta kebutuhan pelanggan secara proaktif. Dengan memastikan bahwa setiap aspek layanan, dari interaksi awal hingga dukungan purna jual, memenuhi standar yang tinggi, organisasi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan mengembangkan loyalitas yang kuat.

e. Kepemimpinan dan Struktur Organisasi

Kepemimpinan dan Struktur Organisasi adalah dua elemen yang saling berhubungan dan memiliki peranan penting dalam menentukan efektivitas suatu organisasi. Kepemimpinan melibatkan gaya dan pendekatan yang diterapkan oleh pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas, tanggung jawab, dan wewenang dibagikan di antara anggota tim dan departemen. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan struktur yang

jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang baik, kolaborasi, dan pengambilan keputusan yang cepat.

Indikator: Indikator gaya kepemimpinan yang diterapkan dan pengaruh struktur organisasi terhadap komunikasi serta pengambilan keputusan sangat krusial dalam membentuk dinamika di tempat kerja. Gaya kepemimpinan apakah itu otoriter, partisipatif, atau transformasional akan memengaruhi cara karyawan berinteraksi, berkolaborasi, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Sebagai contoh, pemimpin yang mendorong partisipasi cenderung menciptakan suasana yang terbuka, di mana karyawan merasa dihargai dan didengarkan.

f. Komunikasi Internal

Komunikasi Internal adalah proses pertukaran informasi yang berlangsung di dalam organisasi, melibatkan semua saluran komunikasi antara manajemen, karyawan, dan berbagai departemen. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan, serta peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Di samping itu, komunikasi internal yang baik berkontribusi pada keterlibatan karyawan, membangun kepercayaan, dan menciptakan budaya kolaboratif.

Indikator: keterbukaan dan kejelasan dalam komunikasi antara departemen dan manajemen sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Keterbukaan dalam komunikasi memungkinkan pertukaran informasi yang terbuka dan jujur, sehingga karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan ide, memberikan umpan balik, dan menyampaikan kekhawatiran mereka.

g. Kerjasama Tim

Kerjasama Tim merupakan elemen dasar dalam budaya kerja yang menekankan kolaborasi antar individu untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam lingkungan yang mendukung kerjasama tim, anggota tim saling berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan keahlian masing-masing untuk menyelesaikan tugas serta menghadapi tantangan. Kerjasama yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga mendorong inovasi, karena ide-ide baru sering kali muncul dari diskusi dan kolaborasi di antara anggota tim.

Indikator: tingkat kolaborasi antar anggota tim dan dukungan terhadap kerja sama lintas fungsi sangat krusial dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Tingkat kolaborasi antar anggota tim menunjukkan sejauh mana individu dalam tim dapat bekerja sama, berbagi informasi, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Ketika kolaborasi berlangsung dengan baik, anggota tim dapat memanfaatkan keahlian dan perspektif yang beragam, yang dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan efektif.

Dimensi dan indikator ini membantu dalam memahami bagaimana budaya kerja dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Suwardi Gunawan & Muhamad Rasul Ibnu Nasir, 2023) Lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan prasarana yang ada di sekitar pekerja, termasuk fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara karyawan. Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, menurut pendapat lain. Meskipun kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, elemen ini sangat penting dan berdampak besar, tetapi banyak perusahaan yang sama saat ini tidak memperhatikannya.

Menurut (Rennie et al., 2024) lingkungan kerja adalah suasana tempat karyawan menjalankan aktivitas mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efektif. Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Menurut pendapat (Adilah et al., 2023) dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang memadai di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi pengalaman serta kinerja mereka. Lingkungan kerja ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, peralatan, dan kebersihan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan kebijakan perusahaan.

2. Faktor Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut pendapat (Amalia Nurul, 2021) yakni:

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang mengelilingi pekerja secara langsung. Kondisi di tempat kerja ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan mencakup beberapa aspek berikut:

1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi tata letak dan pengaturan peralatan kerja yang sesuai, yang berpengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan dan penampilan tempat kerja.

2) Rancangan Pekerjaan

Mencakup peralatan dan metode kerja; jika peralatan tidak sesuai dengan tugas, hal ini dapat berdampak pada hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Gangguan seperti kebisingan berlebih dapat membuat pekerja merasa tidak nyaman. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang memadai.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor Lingkungan Psikis mencakup aspek-aspek yang terkait dengan interaksi sosial dan struktur organisasi. Beberapa kondisi psikologis berikut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan:

1) Beban kerja yang berlebihan

Tugas yang terlalu banyak dengan batas waktu yang ketat dapat menimbulkan tekanan pada karyawan, menyebabkan ketegangan dan menurunkan kualitas hasil kerja.

2) Sistem Pengawasan yang tidak efektif

Ketidakpuasan juga bisa muncul dari sistem pengawasan yang kurang efektif, seperti ketidakstabilan dalam manajemen dan kurangnya umpan balik atas kinerja.

3) Frustrasi

Frustrasi terjadi ketika upaya mencapai tujuan terhambat, misalnya jika ekspektasi perusahaan tidak sejalan dengan harapan karyawan, yang dapat menyebabkan karyawan merasa kecewa jika situasi tersebut terus berlanjut.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut (Hermawan, 2022) adalah:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

1) Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau pencahayaan yang baik membantu karyawan bekerja dengan aman dan lancar. Penting untuk memastikan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan, karena pencahayaan yang tidak sesuai dapat mengganggu kinerja dan proses kerja perusahaan.

2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban, atau jumlah air dalam udara, umumnya ditampilkan dalam persentase dan dipengaruhi oleh suhu udara. Faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, pergerakan udara, dan radiasi panas memengaruhi kondisi tubuh dalam menyesuaikan suhu. Lingkungan dengan suhu tinggi dan kelembaban yang besar akan menghambat tubuh melepaskan panas melalui penguapan, yang bisa berdampak negatif pada kenyamanan kerja.

3) Kebisingan

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan, terutama jika terdengar terus-menerus, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan merusak ketenangan di tempat kerja dan menyebabkan salah komunikasi antar karyawan. Menurut penelitian, kebisingan yang sangat tinggi bahkan bisa berakibat fatal. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising perlu dihindari agar pekerjaan

dapat diselesaikan lebih cepat dan hasilnya lebih optimal. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan bertambahnya produktivitas. Kualitas suara ditentukan oleh tiga faktor utama, yang masing-masing memengaruhi tingkat gangguan pada manusia.

4) Penggunaan Warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan, karena warna tidak hanya mempengaruhi kemampuan mata untuk melihat objek, tetapi juga memberikan dampak psikologis yang memengaruhi suasana hati karyawan. Warna dapat memicu perasaan seperti senang, ceria, atau bahkan sumpek.

5) Ruang Gerak

Penataan ruang kerja yang baik membantu menghindari gangguan terhadap keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan. Ruang kerja perlu dirancang agar karyawan merasa nyaman, dan barang-barang di dalamnya harus ditempatkan dengan rapi untuk menghindari hambatan. Jika karyawan memiliki ruang kerja yang nyaman, produktivitas mereka akan meningkat.

6) Keamanan Bekerja

Pemimpin perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang aman agar kesejahteraan karyawan terjaga dengan baik. Ketika seluruh bagian perusahaan bekerja sama untuk menciptakan kondisi keamanan yang stabil, lingkungan yang aman dapat terwujud. Kantor perlu memperhatikan keamanan lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan. Ruang kerja harus terlindung dari aktivitas pengunjung dan pergerakan umum serta memenuhi standar keamanan terhadap ancaman yang mungkin timbul. Dari pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, bersih, terang, dan bebas gangguan akan mendorong karyawan bekerja dengan penuh

semangat. Sebaliknya, lingkungan yang gelap, lembap, dan kurang pencahayaan dapat menyebabkan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan kinerja karyawan sehingga target produksi sulit tercapai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Beberapa indikatornya meliputi:

1) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan ini mencakup interaksi antara atasan dan bawahan yang berperan dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung dan menarik bagi karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Dalam hubungan ini, kesamaan gaya sosial juga.

2) Hubungan antar rekan kerja.

Menciptakan suasana yang menyenangkan di kantor sangat penting untuk mendukung kinerja yang baik. Selain itu, hubungan yang baik di antara rekan kerja juga diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hubungan yang buruk dapat mengakibatkan ketidak harmonisan, perselisihan, dan berbagai masalah lainnya. Suasana yang tidak harmonis di kantor akan mengganggu konsentrasi Anda dan rekan-rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, menjalin hubungan yang baik atau persahabatan di antara rekan kerja sangatlah penting untuk mempermudah interaksi di tempat kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	(B. Putra & Pasaribu, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2.	(Jufri & Marimin, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	(Adrie Frans Assa, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
4.	(Adilah et al., 2023)	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Parashakti & Putriawati, 2020)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
6.	(Mahmudin, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai biro organisasi sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

E. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan dalam proses kepemimpinan melalui perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. Kurangnya pemahaman manajerial seorang pemimpin dapat membuat karyawan merasa kurang diperhatikan, sehingga karyawan tidak mendapatkan dukungan yang memadai dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi. Akibatnya, tidak terjalin kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan, yang berdampak pada komunikasi yang kurang efektif dalam proses kerja (Andayani, 2020).

Budaya kerja dapat dianggap sebagai proses belajar yang terus-menerus, di mana karyawan dilatih dan dibimbing untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Inti dari budaya kerja adalah membentuk sikap dan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan, sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Selain itu, budaya kerja yang kuat juga menjadi fondasi yang kokoh bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di masa depan (Adrie Frans Assa, 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, baik yang terlihat maupun tidak, yang dapat memengaruhi perasaan, pikiran, dan tindakan mereka. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila kondisi fisik dan psikologisnya mendukung pegawai untuk bekerja secara produktif, sehat, bertanggung jawab, dan merasa nyaman (Indayani & Resdiana, 2024).

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mencerminkan, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepercayaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah gabungan perilaku dan strategi yang merupakan hasil dari filosofi, keterampilan, karakter, dan sikap seorang pemimpin yang sering diterapkan ketika ia berupaya mempengaruhi kinerja bawahannya (Makalew et al., 2021).

Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (B. Putra & Pasaribu, 2022) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja dirancang untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan agar mereka bekerja lebih efisien dan efektif. Ketika diterapkan dengan baik,

budaya kerja dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Dekkydarma, 2024).

Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adrie Frans Assa, 2023) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

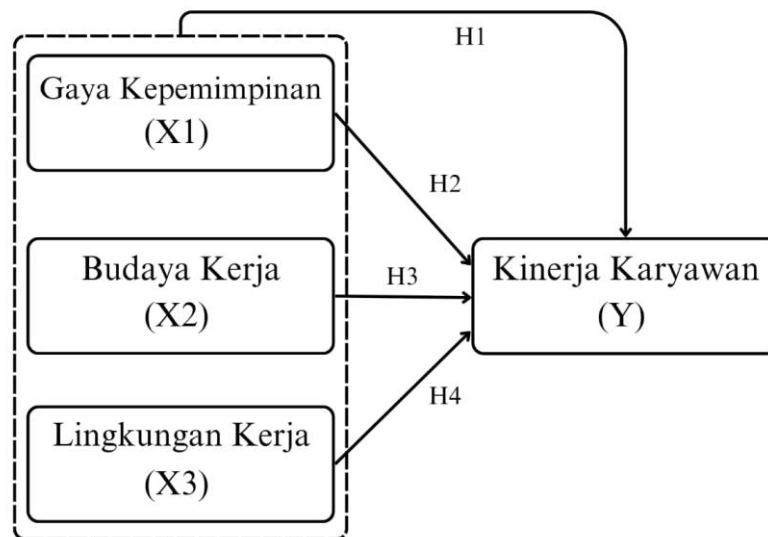
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dan merasa di tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat berdampak baik atau buruk pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020)

Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian dapat memberikan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan sekitar awal Oktober 2024 Objek penelitian yang diteliti adalah PT.Sugeng Sugih Jl.Wolter Monginsidi No. 107 Blok S/II Rawa Barat Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

B. Sejarah Perusahaan

PT. Sugeng Sugih adalah kantor perusahaan yang bergerak di bidang konsultan bisnis yang didirikan dengan akta notaris Darsono Purnomosidi SH, No.211, tanggal 25 November 1992. Akta ini telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan akta notaris Popie Savitri Martosuharjo Pharmanto, SH, No. 32, tanggal 21 Nopember 2005. PT Sugeng Sugih bercita-cita untuk menyediakan layanan terpadu bagi klien individu dan perusahaan kami untuk fokus pada dinamika pertumbuhan bisnis dan kekayaan mereka, melayani kebutuhan manajemen. Dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki, konsultan bisnis dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan bisnis yang kompleks dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

C. Kegiatan Usaha

PT. Sugeng Sugih adalah kantor perusahaan yang bergerak di bidang konsultan bisnis.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa angka-angka (kuantitatif). Data ini diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan yang berisi pertanyaan-pertanyaan dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan (skala Likert). Karyawan dipilih sebagai objek penelitian karena kita ingin melihat langsung bagaimana kinerja mereka berubah setelah diberikan suatu

perlakuan. Selain menjadi objek penelitian, karyawan juga berperan sebagai sumber data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti.

E. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau asumsi mengenai hubungan atau perbedaan antara dua variabel dalam sampel. Hipotesis ini umumnya digunakan untuk menguji asumsi atau prediksi setelah data sampel dikumpulkan dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Dengan demikian, hipotesis statistik dapat dirumuskan dalam sebuah penelitian. Maka dapat dirumuskan hipotesis statistik ini dalam penelitian yaitu:

Ho1 : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ha1 : $\beta > 0$: Terdapat gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ho2 : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ha2 : $\beta > 0$: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ho3 : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ha3 : $\beta > 0$: Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ho4 : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

Ha4 : $\beta > 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sugeng Sugih.

F. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas yang bervariasi dan dianalisis oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi komunikasi, beban kerja, pelatihan, dan kinerja guru. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen). Variabel ini yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Variabel Kinerja Karyawan (Y).

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil dari motivasi, kemampuan, dan keterlibatan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya di dalam organisasi. Kinerja Karyawan ini mencerminkan keberhasilan dan kontribusi nyata karyawan yang ditunjukkan melalui pencapaian kuantitas serta kualitas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan adalah hasil dari motivasi, kemampuan, dan keterlibatan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya di dalam organisasi. Kinerja karyawan ini mencerminkan keberhasilan dan kontribusi nyata karyawan yang ditunjukkan melalui pencapaian kuantitas serta kualitas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya, yang diukur dengan hasil kerja dan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja.

3. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Dengan kata lain, keberadaan variabel independen akan memunculkan variabel dependen, dan setiap peningkatan unit pada variabel independen dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan pada variabel dependen.

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

a. Gaya Kepemimpinan

1) Definisi Konseptual

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku, karakteristik, dan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut beberapa ahli, gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya membantu dalam pengaturan tugas dan wewenang, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kinerja, dan mendorong produktivitas.

2) Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku, karakteristik, dan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut beberapa ahli, gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya membantu dalam pengaturan tugas dan wewenang, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kinerja, dan mendorong produktivitas, yang diukur struktur prakarsa dengan indikator, hubungan kerja, dan tujuan.

b. Budaya Kerja

1) Definisi Konseptual

Bahwa budaya kerja dapat diartikan Budaya kerja merupakan aset penting bagi setiap organisasi, dengan menciptakan budaya kerja yang kokoh, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk secara aktif membangun dan mempertahankan budaya kerja yang positif.

2) Definisi Operasional

Bahwa budaya kerja dapat diartikan Budaya kerja merupakan aset penting bagi setiap organisasi, dengan menciptakan budaya kerja yang kokoh, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh sebab itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk secara aktif membangun dan mempertahankan budaya kerja yang positif, yang diukur dengan inovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, dan agresifitas.

c. Lingkungan Kerja

1) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi pengalaman serta kinerja mereka. Lingkungan kerja ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, peralatan, dan kebersihan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan kebijakan perusahaan.

2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi pengalaman serta kinerja mereka. Lingkungan kerja

ini tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, peralatan, dan kebersihan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan kebijakan perusahaan, yang diukur dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah sistem yang berfungsi untuk mengklasifikasikan dan mengelompokkan data berdasarkan jenis informasi yang ada di dalamnya. Skala ini mempermudah peneliti dalam menentukan tingkat akurasi dan ketelitian dalam mengukur variabel, serta dalam memilih metode analisis data yang sesuai. Teknik skala pengukuran yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini adalah metode skala Likert. Berikut adalah contoh skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1. Skala Pengukuran (Likert)

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

G. Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Kerja	Kualitas hasil kerja	1,2,3	Skala Likert 1-5
			Kuantitas hasil kerja	4,5,6	
			Upaya kerja	7,8,9	
		Tindakan dan	Inisiatif	10,11,12	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala Pengukuran
		sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja	Ketelitian	13,14,15	
			Kejujuran	16,17,18	
			Kreativitas	19,20,21	
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Struktur Prakarsa dengan indikator	Mengorganisasikan kerja	1,2,3	Skala Likert 1-5
			Hubungan kerja	4,5,6	
			Tujuan	7,8,9	
			Pengawasan Pelaksanaan Kerja	10,11,12	
		Pertimbangan	Saling percaya	13,14,15	
			Menghargai gagasan bawahan	16,17,18	
			Memperhatikan perasaan	19,20,21	
			Tingkat kepedulian yang tinggi	22,23,24	
3	Budaya Kerja (X2)	Inovasi dan mengambil risiko	Dukungan dan lingkungan tempat kerja	1,2,3	
			Menghargai harapan karyawan perusahaan	4,5,6	
		Perhatian pada	Ketelitian dalam	7,8,9	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Skala Pengukuran	
		rincian	menyelesaikan tugas			
			Evaluasi hasil kerja	10,11,12		
		Orientasi hasil	Pencapaian sebuah target	13,14,15		
			Dukungan dengan bentuk fasilitas dalam bekerja	16,17,18		
4	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja fisik	Penerangan atau cahaya	1,2,3	Skala 1-5	Likert
			Kelembaban ditempat kerja	4,5,6		
			Kebisingan	7,8,9		
			Penggunaan warna	10,11,12		
			Ruang gerak	13,14,15		
			Keamanan bekerja	16,17,18		
		Lingkungan kerja non fisik	Hubungan antara atasan dan bawahan	19,20,21		
			Hubungan antar rekan kerja	22,23,24		

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan tertulis kepada responden yang bekerja. Dalam pelaksanaannya, peneliti datang langsung ke objek penelitian untuk menjelaskan cara pengisian kuesioner. Setelah selesai, kuesioner atau angket dikembalikan kepada peneliti.

2. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber. Dalam pelaksanaan wawancara, peneliti melakukan sesi tanya jawab dengan atasan dan karyawan mengenai topik yang dibahas dalam skripsi ini.

3. Studi Pustaka

Dalam pengumpulan data, peneliti juga menggunakan metode studi pustaka dengan mengumpulkan data dan informasi dari buku-buku serta hasil penelitian sebelumnya, seperti jurnal, artikel, dan skripsi.

H. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung untuk keperluan penelitian, di mana peneliti memiliki kendali penuh atas proses pengumpulannya. Hal ini memungkinkan peneliti memastikan bahwa data tersebut relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya untuk tujuan yang mungkin berbeda dari tujuan penelitian yang sedang dilakukan.

I. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Candra Susanto et al., 2024) Populasi penelitian merujuk pada seluruh unit analisis yang memiliki karakteristik serupa atau berkaitan erat dengan isu yang diteliti. Memahami tingkat dan atribut dari populasi ini sangat penting untuk memastikan representasi yang akurat dalam penelitian. Populasi penelitian mencakup semua individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus utama dalam penyelidikan. Dalam penelitian ini menggunakan populasi bagian dari office pada PT.Sugeng Sugih dengan jumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan, di mana sampel yang baik haruslah representatif, yaitu memiliki karakteristik yang serupa dengan populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel, artinya seluruh populasi dijadikan sampel, dengan total 50 sampel.

J. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai data yang digunakan dalam penelitian, termasuk nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, nilai minimum, nilai maksimum, rentang (range), dan lainnya.

2. Uji Kelayakan Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana ketepatan dan keakuratan alat ukur dalam mengukur apa yang semestinya diukur. Dalam penelitian, alat ukur ini bisa berupa kuesioner, tes, observasi, atau instrumen lain. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki ketepatan dan keakuratan tinggi dalam mengukur variabel yang diteliti, dengan hasil yang dilihat melalui perbandingan nilai r_{hitung} , yaitu:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

Tabel 2.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R Hitung	Posisi	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,679	>	0,361	Valid
	Y.2	0,513	>	0,361	Valid
	Y.3	0,614	>	0,361	Valid
	Y.4	0,626	>	0,361	Valid
	Y.5	0,589	>	0,361	Valid
	Y.6	0,776	>	0,361	Valid
	Y.7	0,721	>	0,361	Valid
	Y.8	0,628	>	0,361	Valid
	Y.9	0,667	>	0,361	Valid
	Y.10	0,800	>	0,361	Valid
	Y.11	0,641	>	0,361	Valid
	Y.12	0,599	>	0,361	Valid
	Y.13	0,586	>	0,361	Valid
	Y.14	0,591	>	0,361	Valid
	Y.15	0,735	>	0,361	Valid
	Y.16	0,475	>	0,361	Valid
	Y.17	0,645	>	0,361	Valid
	Y.18	0,687	>	0,361	Valid
	Y.19	0,657	>	0,361	Valid
	Y.20	0,679	>	0,361	Valid
	Y.21	0,668	>	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 dengan program spss versi 26

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan (Y) valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Seluruh instrumen Kinerja Karyawan yang valid sebanyak 21 butir akan diajukan reliabilitasnya

Tabel 2.4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	R _{Hitung}	Posisi	R _{Tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	0,763	>	0,361	Valid
	X _{1.2}	0,739	>	0,361	Valid
	X _{1.3}	0,628	>	0,361	Valid
	X _{1.4}	0,580	>	0,361	Valid
	X _{1.5}	0,648	>	0,361	Valid
	X _{1.6}	0,544	>	0,361	Valid
	X _{1.7}	0,567	>	0,361	Valid
	X _{1.8}	0,452	>	0,361	Valid
	X _{1.9}	0,519	>	0,361	Valid
	X _{1.10}	0,763	>	0,361	Valid
	X _{1.11}	0,487	>	0,361	Valid
	X _{1.12}	0,719	>	0,361	Valid
	X _{1.13}	0,501	>	0,361	Valid
	X _{1.14}	0,484	>	0,361	Valid
	X _{1.15}	0,485	>	0,361	Valid
	X _{1.16}	0,601	>	0,361	Valid
	X _{1.17}	0,522	>	0,361	Valid
	X _{1.18}	0,593	>	0,361	Valid
	X _{1.19}	0,611	>	0,361	Valid
	X _{1.20}	0,571	>	0,361	Valid
	X _{1.21}	0,653	>	0,361	Valid
	X _{1.22}	0,573	>	0,361	Valid
	X _{1.23}	0,590	>	0,361	Valid
	X _{1.24}	0,664	>	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 dengan program spss versi 26.

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Seluruh instrumen Motivasi Kerja yang valid sebanyak 24 butir akan diajukan reliabilitasnya.

Tabel 2.5. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Variabel	Item	R _{Hitung}	Posisi	R _{Tabel}	Keterangan
Budaya Kerja (X2)	X _{2.1}	0,695	>	0,361	Valid
	X _{2.2}	0,465	>	0,361	Valid
	X _{2.3}	0,517	>	0,361	Valid
	X _{2.4}	0,585	>	0,361	Valid
	X _{2.5}	0,657	>	0,361	Valid
	X _{2.6}	0,624	>	0,361	Valid
	X _{2.7}	0,490	>	0,361	Valid
	X _{2.8}	0,700	>	0,361	Valid
	X _{2.9}	0,651	>	0,361	Valid
	X _{2.10}	0,599	>	0,361	Valid
	X _{2.11}	0,436	>	0,361	Valid
	X _{2.12}	0,581	>	0,361	Valid
	X _{2.13}	0,486	>	0,361	Valid
	X _{2.14}	0,613	>	0,361	Valid
	X _{2.15}	0,601	>	0,361	Valid
	X _{2.16}	0,634	>	0,361	Valid
	X _{2.17}	0,672	>	0,361	Valid
	X _{2.18}	0,579	>	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 dengan program spss versi 26.

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dari variabel Budaya Kerja (X2) valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Seluruh instrumen Motivasi Kerja yang valid sebanyak 18 butir akan diajukan reliabilitasnya.

Tabel 2.6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	R _{Hitung}	Posisi	R _{Tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,491	>	0,361	Valid
	X _{3.2}	0,435	>	0,361	Valid
	X _{3.3}	0,609	>	0,361	Valid
	X _{3.4}	0,600	>	0,361	Valid
	X _{3.5}	0,465	>	0,361	Valid
	X _{3.6}	0,656	>	0,361	Valid
	X _{3.7}	0,689	>	0,361	Valid
	X _{3.8}	0,525	>	0,361	Valid
	X _{3.9}	0,497	>	0,361	Valid
	X _{3.10}	0,662	>	0,361	Valid
	X _{3.11}	0,600	>	0,361	Valid

	X _{3.12}	0,499	>	0,361	Valid
	X _{3.13}	0,612	>	0,361	Valid
	X _{3.14}	0,564	>	0,361	Valid
	X _{3.15}	0,615	>	0,361	Valid
	X _{3.16}	0,484	>	0,361	Valid
	X _{3.17}	0,618	>	0,361	Valid
	X _{3.18}	0,610	>	0,361	Valid
	X _{3.19}	0,590	>	0,361	Valid
	X _{3.20}	0,490	>	0,361	Valid
	X _{3.21}	0,501	>	0,361	Valid
	X _{3.22}	0,416	>	0,361	Valid
	X _{3.23}	0,560	>	0,361	Valid
	X _{3.24}	0,574	>	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 dengan program spss versi 26.

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner dari variabel Lingkungan Kerja (X₃) valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Seluruh instrumen Motivasi Kerja yang valid sebanyak 24 butir akan diajukan reliabilitasnya.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi jika pengukuran dilakukan berulang kali dengan alat ukur yang sama. Instrumen yang baik tidak akan cenderung mempengaruhi responden untuk memilih jawaban tertentu. Suatu Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 2.7. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Perbandingan Cronbach's Alpha		Keterangan
	Cronbach's Alpha	$\alpha > 60\%$	
Kinerja Karyawan	0,930	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,919	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	0,881	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,889	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2025 dengan program spss versi 26.

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berada diatas 0,60 maka dapat dibuat kesimpulan bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang diamati mengikuti distribusi normal. Distribusi normal, yang juga disebut sebagai kurva lonceng, merupakan distribusi data yang simetris dengan rata-rata di tengah dan frekuensi data yang semakin menurun seiring menjauh dari rata-rata. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan tiga cara:

- 1) Uji normalitas menggunakan grafik Q-Q plot
- 2) Uji normalitas menggunakan grafik histogram
- 3) Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS)

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linear yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak mengalami masalah multikolinearitas. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $Tolerance > 10\%$ dan $VIF < 10\%$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $Tolerance < 10\%$ dan $VIF > 10\%$, maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Keputusan diambil berdasarkan penyebaran titik-titik yang harus berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis melalui scatter plot.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola keterkaitan antara sisaan (error) dalam suatu model regresi pada satu periode dengan sisaan pada periode sebelumnya. Jika ada korelasi, maka asumsi dasar dalam regresi linear, yaitu independensi antar sisaan, dilanggar. Uji Durbin-Watson (DW) merupakan salah satu alat statistik yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Angka $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 ditolak artinya terjadi Autokorelasi.
- 2) Angka $DW < DL$ atau $DW > 4L$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi Autokorelasi.
- 3) Angka $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Dengan menggunakan uji F, kita akan menguji secara simultan apakah ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji ini adalah 5%, yang berarti kita akan menolak hipotesis null jika probabilitas mendapatkan hasil yang lebih ekstrem dari data yang kita amati lebih kecil dari 5%.

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak signifikan dan tidak mempengaruhi variabel terkait.

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menganalisis pengaruh individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen, akan dilakukan uji t. Nilai T_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai T_{tabel} yang ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($n-k-1$), di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai T_{tabel} dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel} (n-k-1)$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh dan signifikan.
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel} (n-k-1)$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, kami menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Melalui model regresi ini, kami akan memperoleh persamaan yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja karyawan berdasarkan nilai variabel-variabel independen.

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

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan.

α : Nilai Konstanta.

β : Koefisien Regresi.

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Budaya Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

e : Variabel lain yang mempengaruhi

6. Uji Koefisien Determinasi

Pada uji koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai (R²) adalah 0 dan 1 (0 < R² < 1), dimana hasil regresi yang baik akan menghasilkan nilai yang tertinggi. Sedangkan hasil R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Cronbach's Alpha Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan yang bekerja pada PT.Sugeng Sugih. Hasil penyebaran kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Responden	Jumlah Responden
1	Jumlah Responden yang disebar	50
2	Jumlah Kuesioner yang Kembali	50
3	Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	-
4	Jumlah Kuesioner yang dapat diolah	50

Sumber : PT. Sugeng Sugih

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat dijelaskan bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 50 dan kuesioner yang kembali sejumlah 50 kuesioner. Semua kuesioner bisa di isi sehingga hasil penyebaran data kuesioner dapat diolah sebanyak 50 responden. Berdasarkan jumlah kuesioner dan data yang kembali, maka tingkat pengembalian (Response rate) sebesar = 100%.

B. Profil Responden

Penelitian yang dilakukan menggunakan profil responden yang berbeda-beda karakteristiknya meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut merupakan data responden yang digunakan :

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu Laki-Laki dan Perempuan. Adapun rincian karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
V ali d	Laki- Laki	26	52.0	52.0	52.0
	Perempu an	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh pada tahun 2025 dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan karakteristik responden dalam Tabel 5.2 di atas dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Sugeng Sugih masih sebanding antara yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Umur responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3, yaitu 20-25 Tahun, 26-30 Tahun, dan 31-35 Tahun. Adapun rincian karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
V ali d	20-25 Tahun	25	50.0	50.0	50.0
	26-30 Tahun	17	34.0	34.0	84.0
	31-35 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh pada tahun 2025 dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan karakteristik responden dalam Tabel 5.3 di atas dengan usia 20-25 Tahun sebanyak 25 responden atau sebanyak 50%, sedangkan responden yang berusia 26-30 Tahun sebanyak 17 responden

atau sebanyak 34% , dan responden yang berusia 31-35 Tahun sebanyak 8 responden atau sebanyak 16%. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan di PT. Sugeng Sugih berusia 20-25 Tahun.

3. Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan terakhir responden dalam penelitian in dibagi menjadi 3, yaitu SMK/SMA, D3, dan S1. Adapun rincian karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulativ e Percent
V ali d	SMK/ SMA	22	44.0	44.0	44.0
	D3	10	20.0	20.0	64.0
	S1	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh pada tahun 2025 dengan program SPSS versi26

Berdasarkan karakteristik responden dalam Tabel di atas, bahwasannya responden dengan latar belakang SMA/SMK sebanyak 22 responden atau sebanyak 44%, sedangkan responden dengan latar belakang Pendidikan D3 sebanyak 10 responden atau sebanyak 20%, dan responden dengan latar belakang Pendidikan S1 sebanyak 18 atau sebanyak 36%. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan di PT. Sugeng Sugih dalam penelitian memiliki latar belakang pendidikan SMK/SMA.

C. Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif dimaksudkan untuk mengenali pola dan merangkum informasi yang terdapat dalam data. Berikut Tabel yang menyajikan statistic deskriptif yang terdiri dari Mean, Standar Deviation dan Korelasi antar Variabel.

Tabel 4.5. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	50	74	105	93.78	7.710
Gaya Kepemimpinan	50	88	120	108.08	8.530
Budaya Kerja	50	60	90	79.24	8.378
Lingkungan Kerja	50	80	120	104.76	10.811
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden terhadap item kuesioner yang tersaji dalam table diatas hasil Uji Statistik Deskriptif, maka diperoleh angka rata-rata sebagai berikut :

1. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil Kerja		Mean	Std. Deviasi
1	Karyawan Melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	4.46	0.579
2	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	4.56	0.501
3	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang diharapkan	4.42	0.642
4	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan melebihi jam kerja operasional	4.44	0.541
5	Karyawan mampu menyelesaikan hasil kerja yang diberikan	4.42	0.609

6	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang di tentukan	4.52	0.544
7	Karyawan selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaiknya	4.48	0.646
8	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan tekun dan rajin	4.40	0.495
9	Karyawan selalu disiplin atas jam operasional kerja	4.28	0.730
10	Karyawan menunjukkan keinginan untuk membantu rekan kerja Ketika dibutuhkan	4.46	0.646
11	Karyawan menyampaikan permasalahan kepada pimpinan Ketika diperlukan	4.38	0.602
12	Karyawan berfikir jauh ke depan tentang rencana untuk melakukan inovasi perubahan	4.52	0.580
13	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan penuh pemahaman	4.36	0.598
14	Karyawan selalu teliti dalam bekerja	4.46	0.613
15	Karyawan selalu memeriksa ulang pekerjaannya	4.56	0.541
16	Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja	4.48	0.580
17	Kejujuran menjadi modal utama bagi karyawan dalam bekerja	4.58	0.538

18	Karyawan memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman, dan pimpinan	4.40	0.639
19	Karyawan selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan	4.58	0.499
20	Karyawan selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu	4.52	0.544
21	Karyawan mampu bekerja dengan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4.50	0.580

Berdasarkan dari hasil kuesioner dalam melakukan penelitian ini variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah disebar sebanyak 50 responden, maka didapatkan nilai mean sebesar 93,78 dengan nilai minimum 74, nilai maksimum 105, dan standar deviation sebesar 7,710.

Kinerja Karyawan memiliki nilai rata rata 4,5 yang dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan berada pada level yang baik. Pernyataan dengan nilai tanggapan tertinggi yaitu terdapat pada Y17 dan Y19 yaitu “Kejujuran menjadi modal utama bagi karyawan dalam bekerja dan Karyawan selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,58 yang berarti karyawan di PT. Sugeng Sugih melakukan kejujuran di dalam pekerjaannya. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah Y9 yaitu “Karyawan selalu disiplin atas jam operasional kerja” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,28 yang berarti sebagian karyawan masih kurang disiplin atas jam operasional kerja.

2. Hasil Uji Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Hasil Kerja		Mean	Std. Deviasi
1	Pimpinan saya memberikan arahan yang jelas dan terstruktur mengenai bagaimana pekerjaan harus diorganisasikan	4.54	0.542
2	Pimpinan saya membantu mengkoordinasi tugas-tugas antar anggota tim untuk memastikan kelancaran pekerjaan	4.56	0.577
3	Pimpinan saya menetapkan prosedur kerja yang efektif untuk mempermudah pelaksanaan tugas	4.50	0.544
4	Pimpinan saya mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim	4.62	0.530
5	Pimpinan saya memfasilitasi komunikasi yang efektif dan terbuka di antara anggota tim	4.48	0.580
6	Pimpinan saya menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung	4.60	0.495
7	Pimpinan saya memastikan bahwa setiap anggota tim memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi	4.52	0.544

8	Pimpinan saya memberikan arahan yang jelas mengenai prioritas dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan	4.58	0.609
9	Pimpinan saya secara berkala meninjau dan mengkomunikasikan kemajuan tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan	4.48	0.614
10	Pemimpin secara rutin memantau kemajuan pekerjaan yang sedang saya lakukan	4.44	0.644
11	Pemimpin memberikan umpan balik secara berkala mengenai hasil kerja saya	4.52	0.614
12	Pemimpin memastikan bahwa tugas yang diberikan dilaksanakan sesuai dengan rencana	4.48	0.580
13	Karyawan merasa atasan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan	4.52	0.580
14	Karyawan percaya bahwa pemimpin saya bertindak adil dan transparan dalam setiap situasi	4.44	0.644
15	Pemimpin saya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan saling percaya antara anggota tim	4.52	0.580
16	Pemimpin saya terbuka terhadap berbagai sudut pandang yang disampaikan oleh bawahan	4.50	0.544

17	Karyawan merasa didorong untuk menyampaikan gagasan saya kepada pemimpin tanpa rasa takut	4.36	0.631
18	Pemimpin saya memberikan penghargaan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh tim	4.36	0.631
19	Pemimpin saya mendengarkan dengan baik ketika saya menghadapi kesulitan pribadi atau pekerjaan	4.56	0.675
20	Pemimpin saya berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi setiap karyawan	4.54	0.542
21	Pemimpin saya memahami perasaan karyawan ketika menghadapi tekanan kerja	4.54	0.579
22	Atasan saya menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan karyawan	4.44	0.577
23	Atasan saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan atau masalah yang saya hadapi	4.52	0.505
24	Atasan saya memberikan dukungan dan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	4.46	0.646

Berdasarkan dari hasil kuesioner dalam melakukan penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang telah disebar sebanyak 50 responden, maka didapatkan nilai mean sebesar 108,08 dengan nilai minimum 88, nilai maksimum 120, dan standar deviation sebesar 8,530.

Gaya Kepemimpinan memiliki nilai rata rata 4,5 yang dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berada pada level yang baik. Pernyataan dengan nilai tanggapan tertinggi yaitu terdapat pada X.1.4 yaitu “Pimpinan saya mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,62 yang berarti kepemimpinan yang efektif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja tim. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah X.1.17 dan X.1.18 yaitu “Karyawan merasa didorong untuk menyampaikan gagasan saya kepada pemimpin tanpa rasa takut dan Pemimpin saya memberikan penghargaan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh tim” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 3,36 yang berarti Sebagian Gaya Kepemimpinan masih kurang berjalan baik dengan karyawan.

3. Hasil Uji Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Budaya Kerja

Hasil Kerja		Mean	Std. Deviasi
1	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam mencoba solusi baru untuk menyelesaikan pekerjaan	4.48	.707
2	Lingkungan kerja di organisasi ini memberikan ruang untuk bereksperimen dan berinovasi	4.42	.702
3	Perusahaan saya menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung kegiatan inovasi	4.40	.782
4	Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mengambil risiko yang terukur demi	4.26	.723

	mencapai tujuan perusahaan		
5	Perusahaan saya memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru	4.56	.611
6	Perusahaan saya mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri untuk menghasilkan inovasi baru	4.42	.642
7	Saya merasa bahwa ketelitian adalah hal yang sangat penting dalam pekerjaan saya	4.46	.734
8	Saya selalu memperhatikan detail-detail kecil dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	4.38	.697
9	Manajemen menekankan pentingnya ketelitian dalam setiap proses kerja	4.30	.707
10	Saya merasa penting untuk membandingkan hasil kerja saya dengan standar yang telah ditetapkan	4.26	.899
11	Saya selalu memperhatikan detail terkecil dalam setiap tahap penyelesaian tugas	4.48	.580
12	Saya sangat detail dalam mengevaluasi kualitas <i>output</i> pekerjaan saya	4.40	.700
13	Saya merasa terdorong untuk selalu mencapai target yang telah ditetapkan	4.34	.626
14	Saya merasa puas ketika berhasil mencapai target yang sulit	4.40	.639

15	Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target, meskipun harus bekerja lembur	4.40	.670
16	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung saya untuk mencapai hasil yang optimal	4.42	.642
17	Fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan perusahaan berkontribusi pada kinerja saya	4.58	.575
18	Perusahaan menyediakan alat dan teknologi yang memadai untuk meningkatkan produktivitas saya	4.28	.784

Berdasarkan dari hasil kuesioner dalam melakukan penelitian ini variabel Budaya Kerja (X2) yang telah disebar sebanyak 50 responden, maka didapatkan nilai mean sebesar 79,24 dengan nilai minimum 60, nilai maksimum 90, dan standar deviation sebesar 8,378.

Lingkungan Kerja memiliki nilai rata rata 4,5 yang dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berada pada level yang baik. Pernyataan dengan nilai tanggapan tertinggi yaitu terdapat pada X.2.17 yaitu “Fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan perusahaan berkontribusi pada kinerja saya” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,58 yang berarti karyawan mendapatkan fasilitas dan kesejahteraan dengan baik. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah X.2.4 dan X.2.10 yaitu “Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mengambil risiko yang terukur demi mencapai tujuan perusahaan dan Saya merasa penting untuk membandingkan hasil kerja saya dengan standar yang telah ditetapkan” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,26 yang berarti perusahaan kurang mendukung budaya inovasi, pengambilan inisiatif, dan evaluasi diri terhadap standar kerja. Karyawan

mungkin merasa tidak cukup diberdayakan atau didukung untuk mengambil risiko demi mencapai tujuan perusahaan, sehingga inisiatif dan kreativitas dapat terhambat.

4. Hasil Uji Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Hasil Kerja		Mean	Std. Deviasi
1	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan	4.42	.758
2	Karyawan merasa penerangan yang cukup membuat tenang dalam bekerja	4.38	.667
3	Penerangan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	4.44	.733
4	Karyawan merasa suhu di tempat kerja terasa nyaman	4.54	.676
5	Karyawan merasa udara di tempat kerja terasa segar dan sejuk	4.26	.828
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mengganggu kinerja karyawan	4.40	.756
7	Lingkungan di tempat kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising	4.24	.960
8	Karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena jauh dari kebisingan	3.98	1.020
9	Lingkungan di tempat kerja karyawan jauh dari kebisingan	4.22	.764

10	Karyawan menyukai kombinasi warna yang digunakan di tempat kerja	4.26	.777
11	Warna di tempat kerja membantu untuk fokus dan berkonsentrasi	4.36	.722
12	Warna di tempat kerja mencerminkan budaya perusahaan	4.38	.753
13	Karyawan memiliki cukup ruang gerak di tempat kerja	4.50	.678
14	Karyawan merasa nyaman dengan ruang gerak di tempat kerja	4.34	.626
15	Karyawan dapat dengan mudah berpindah dari satu tempat ke tempat lain kerja	4.34	.688
16	Adanya security di kantor, membuat karyawan merasa aman dalam bekerja	4.36	.693
17	Di tempat kerja sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai	4.32	.683
18	Lingkungan kerja sangat aman dari tindak-tindakan kejahatan dari penduduk sekitar	4.44	.787
19	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	4.38	.725
20	Pimpinan sering membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja	4.38	.697
21	Pimpinan selalu melibatkan karyawan untuk memberi masukan dan saran dalam	4.44	.760

	mengambil keputusan		
22	Karyawan memiliki hubungan baik kantar rekan kerja	4.46	.613
23	Rekan kerja di tempat kerja menyenangkan	4.46	.579
24	Karyawan merasa nyaman dengan rekan kerja yang lain	4.46	.706

Berdasarkan dari hasil kuesioner dalam melakukan penelitian ini variabel Lingkungan Kerja (X3) yang telah disebar sebanyak 50 responden, maka didapatkan nilai mean sebesar 104,76 dengan nilai minimum 80, nilai maksimum 120, dan standar deviation sebesar 10,811.

Lingkungan Kerja memiliki nilai rata rata 4,5 yang dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berada pada level yang baik. Pernyataan dengan nilai tanggapan tertinggi yaitu terdapat pada X.3.4 yaitu “Karyawan merasa suhu di tempat kerja terasa nyaman” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,54 yang berarti karyawan merasa nyaman dengan suhu di tempat kerja. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah X.3.8 yaitu “Karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena jauh dari kebisingan” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 3,98 yang berarti Sebagian karyawan masih terasa terganggu dengan suara dari luar perusahaan yang mengakibatkan terasa tidak nyaman saat bekerja.

D. Uji Asumsi Klasik (Uji Kelayakan Data)

1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas dengan one sample Kolmogrov-Smirnov

Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Budaya Kerja	Lingkungan Kerja
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93.78	108.08	79.24	104.76
	Std. Deviation	7.710	8.530	8.378	10.811
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.109	.103	.106
	Positive	.093	.088	.100	.079
	Negative	-.097	-.109	-.103	-.106
Test Statistic		.097	.109	.103	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.191 ^c	.200 ^{c,d}	.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.

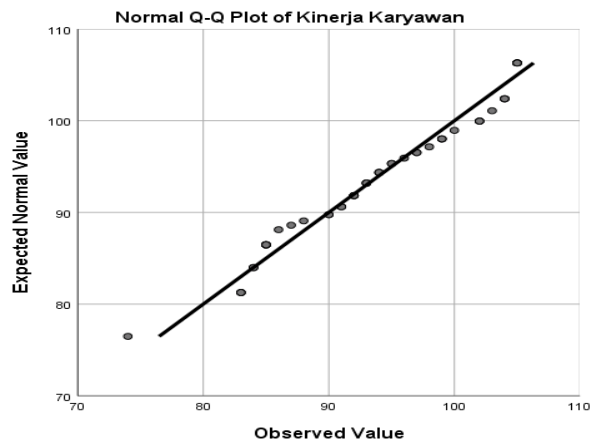
Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji Normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,200, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,191, variabel Budaya Kerja (X2) 0,200, serta variabel Lingkungan Kerja (X3) 0,200. Nilai dari semua signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji Normalitas dengan Menggunakan Q-Q Plot

Berikut ini pengujian menggunakan uji Normalitas Q-Q Plot untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1) Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Kinerja Karyawan

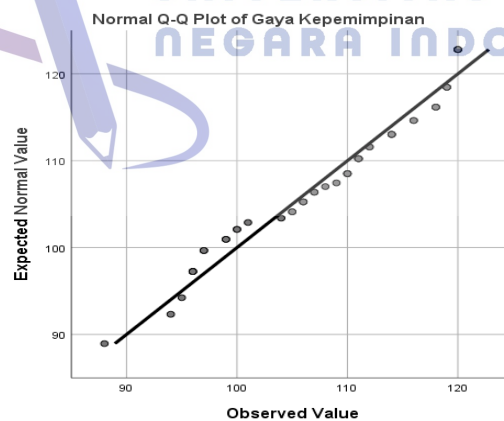


Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 5.1 diatas hasil grafik Q-Q Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

2) Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Gaya Kepemimpinan

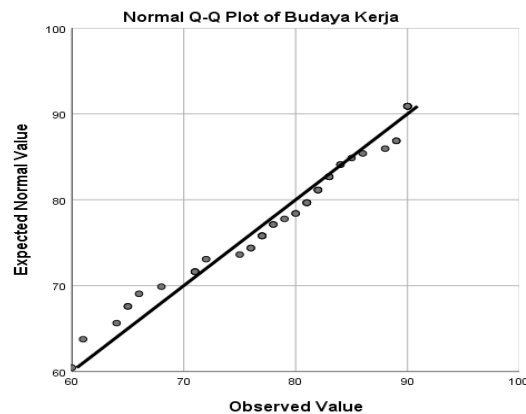


Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Gambar 5.2 diatas hasil grafik Q-Q Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

3) Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Budaya Kerja

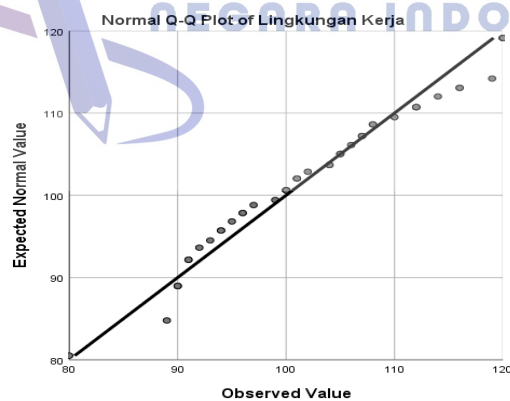


Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan Gambar 5.3 diatas hasil grafik Q-Q Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

4) Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Lingkungan Kerja



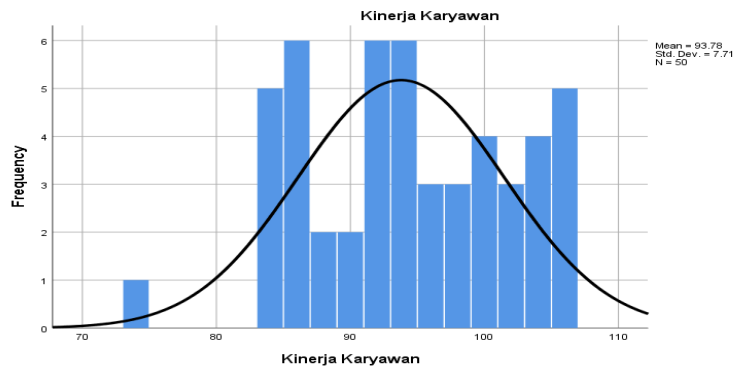
Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Q-Q Plot Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Gambar 5.4 diatas hasil grafik Q-Q Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

c. Uji Normalitas dengan Menggunakan Histogram

1) Uji Normalitas Histogram Variabel Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 5.5 diatas hasil grafik Histogram Variabel Kinerja Karyawan di atas menunjukkan pola distribusi miring ke kiri maupun miring ke kanan. Hal ini berarti regresi memenuhi asumsi Uji Normalitas.

2) Uji Normalitas Histogram Variabel Gaya kepemimpinan

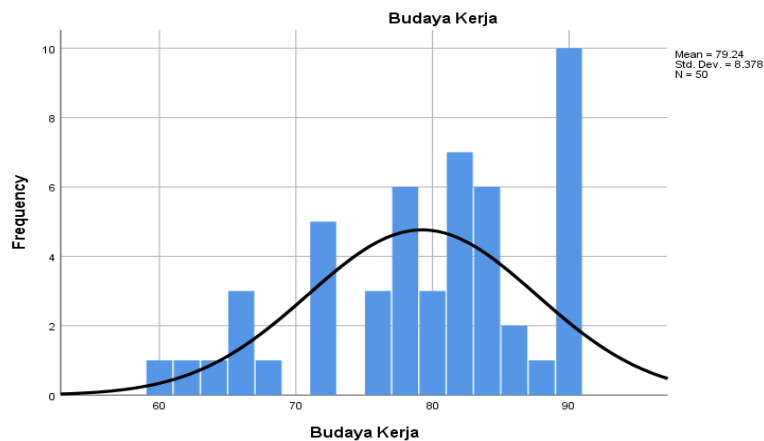


Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Gambar 5.6 diatas hasil grafik Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan di atas menunjukkan pola distribusi miring ke kiri maupun miring ke kanan. Hal ini berarti regresi memenuhi asumsi Uji Normalitas.

3) Uji Normalitas Histogram Variabel Budaya Kerja

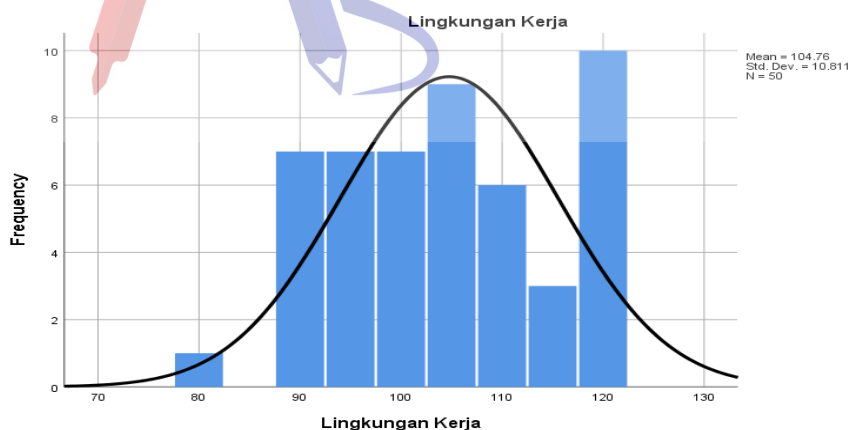


Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Histogram Variabel Budaya Kerja

Berdasarkan Gambar 5.7 diatas hasil grafik Histogram Variabel Budaya Kerja di atas menunjukkan pola distribusi miring ke kiri maupun miring ke kanan. Hal ini berarti regresi memenuhi asumsi Uji Normalitas.

4) Uji Normalitas Histogram Variabel Lingkungan Kerja



Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas Histogram Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Gambar 5.8 diatas hasil grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja di atas menunjukkan pola distribusi miring ke kiri maupun miring ke kanan. Hal ini berarti regresi memenuhi asumsi Uji Normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolonieritas

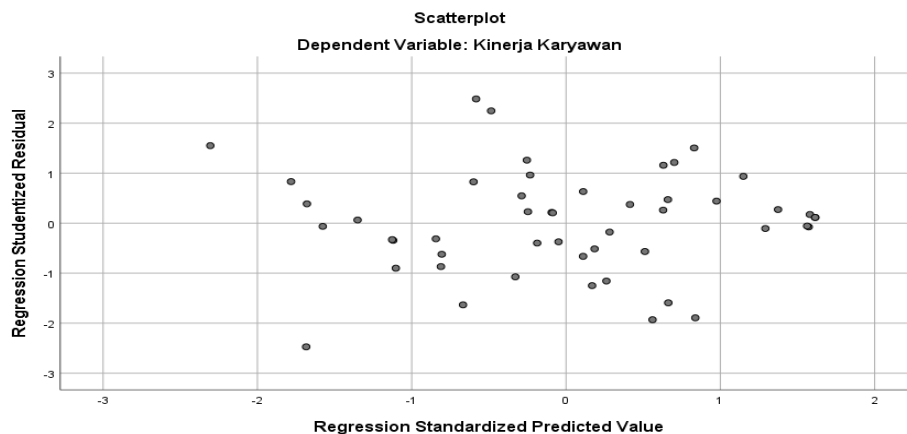
		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.439	7.711		1.224	.227			
	Gaya Kepemimpinan	.345	.098	.382	3.525	.001	.461	2.168	
	Budaya Kerja	.226	.079	.246	2.865	.006	.737	1.358	
	Lingkungan Kerja	.278	.082	.390	3.386	.001	.409	2.443	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 5.7 hasil Uji Multikolinieritas diatas, dapat dilihat nilai VIF variabel semua menunjukkan angka dibawah 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara ketiga variabel bebas yang digunakan dan semua nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas yang digunakan.

3. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 5.9 diatas grafik Uji Heterokedastisitas di atas terlihat bahwa distribusi diatas tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.751	.735	3.972	1.745

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas hasil Uji Autokorelasi di atas, dapat diketahui nilai Durbin Watson 1,745 dengan Nilai N=50 dan K=3 didapat nilai DL=1,4206 dan Nilai DU=1,6739. Serta nilai 4-DU=2,5794. Sehingga hasil Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai $DU < DW < 4-DU$ ($1,639 < 1,745 < 2,5794$). H_0 diterima yang berarti tidak terjadi Autokorelasi pada model regresi ini.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.439	7.711		1.224	.227
	Gaya Kepemimpinan	.345	.098	.382	3.525	.001
	Budaya Kerja	.226	.079	.246	2.865	.006
	Lingkungan Kerja	.278	.082	.390	3.386	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan hasil Uji Regresi Berganda dalam tabel 5.9 di atas didapatkan hasil nilai B pada constant 9,439 pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,382, pada variabel Budaya Kerja sebesar 0,246, dan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,390 sehingga dapat dikatakan Koefisiensi.

Didapat pula persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3$$

$$Y = 9,439 + 0,382X_1 + 0,246X_2 + 0,390X_3$$

Dari Persamaan Regresi Linear Berganda diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) = 9,439 menunjukkan bahwa jika sebelum ada pengaruh dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja) Kinerja pada PT. Sugeng Sugih adalah sebesar 9,439
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan = 0,382 menunjukkan adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan variabel Kinerja Karyawan naik 1 satuan maka Gaya Kepemimpinan naik sebesar 0,382 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
3. Koefisien regresi Budaya Kerja = 0,246 menunjukkan adanya hubungan antara Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan variabel Kinerja Karyawan naik 1 satuan maka Budaya Kerja naik sebesar 0,246 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja = 0,390 menunjukkan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan variabel Kinerja Karyawan naik 1 satuan maka Lingkungan Kerja naik sebesar 0,390 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

F. Uji F

Tabel 4.14 Uji Anova (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2186.761	3	728.920	46.197	.000 ^b
	Residual	725.819	46	15.779		
	Total	2912.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5.10 di atas hasil Uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 46,197 dengan signifikansi 0,000. Ftabel diperoleh dari tabel F dengan (df) n-k atau $50-3 = 47$, maka diperoleh Ftabel yaitu 2,81. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,197 > 2,81$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Jadi, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama sama berpengaruh secara langsung positif dan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

G. Uji t

Tabel 4.15 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.439	7.711		.227
	Gaya Kepemimpinan	.345	.098	.382	.001
	Budaya Kerja	.226	.079	.246	.006
	Lingkungan Kerja	.278	.082	.390	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5.11 diatas Hasil Uji t, maka nilai t tabel diperoleh dengan (df) n-k atau $50-3 = 47$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,012. Sehingga dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh t hitung sebesar $3,525 > t$ tabel sebesar 2,012 serta signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sugeng Sugih dengan koefisien beta atau jalur 0,382
2. Variabel Budaya Kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar $2,865 > t$ tabel sebesar 2,012 serta signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sugeng Sugi dengan koefisien beta atau jalur 0,246.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh t hitung sebesar $3,386 > t$ tabel sebesar 2,012 serta signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sugeng Sugi dengan koefisien beta atau jalur 0,390.

H. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.735	3.972

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

Sumber : Data diolah dengan program SPSS versi 26

Uji koefisien determinasi (R^2) melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Jika Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel dependen terhadap variasi variabel independen semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika Adjusted R Square menunjukkan semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah

untuk menerangkan variasi variabel independen. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ($\text{Adjusted R Square} \leq 1$).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,751 dan nilai Adjusted R Square adalah 0,735. R Square disebut juga dengan koefisien determinasi sementara Adjusted R Square adalah R Square yang telah disesuaikan dengan banyak variabel (derajat bebas) dalam model. Karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua (Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja) maka disarankan menggunakan Adjusted R Square sehingga dalam hal ini berarti 0,735 atau sebesar 73,5% merupakan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 73,5\% = 26,5\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

I. Pembahasan dan Perbandingan Hasil Penelitian

Jika dilihat dari hasil penelitian di atas yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Sugeng Sugih Dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil uji F yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 46,197 > F_{tabel} 2,012$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang mana artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika dilihat dari pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,62 yang berarti kepemimpinan yang efektif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya dapat

meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja tim. Yang dapat diartikan bahwa mayoritas responden setuju atas pernyataan Pimpinan saya mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim. Sedangkan jika dilihat dari pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,36 yang berarti Sebagian Gaya Kepemimpinan masih kurang berjalan baik dengan karyawan. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden kurang setuju atas pernyataan “Karyawan merasa didorong untuk menyampaikan gagasan saya kepada pemimpin tanpa rasa takut dan Pemimpin saya memberikan penghargaan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh tim”.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang didapatkan seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan haruslah memenuhi standar yang telah ditentukan demi mencapai tujuan perusahaan. Apa yang terjadi ketika kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dengan baik serta memahami kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yudiawan, 2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, didapatkan hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel ($3,525 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka didapatkan Kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti dinyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari pernyataan yang

memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,62 yang berarti kepemimpinan yang efektif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja tim. Yang dapat diartikan bahwa mayoritas responden setuju atas pernyataan Pimpinan saya mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim. Sedangkan jika dilihat dari pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,36 yang berarti Sebagian Gaya Kepemimpinan masih kurang berjalan baik dengan karyawan. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden kurang setuju atas pernyataan “Karyawan merasa didorong untuk menyampaikan gagasan saya kepada pemimpin tanpa rasa takut dan Pemimpin saya memberikan penghargaan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh tim”.

Hal ini didukung oleh teori (Dr. H. Muh. Arif, 2024) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan kumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan kata lain, Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dipilih dan sering diterapkan oleh pemimpin. Definisi ini menggambarkan sejumlah karakteristik yang dipakai pemimpin untuk mengarahkan bawahannya demi mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (B. Putra & Pasaribu, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti” yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, didapatkan hasil uji t variabel Budaya Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($2,865 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka didapatkan Kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti dinyatakan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari pernyataan yang

memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,58 yang berarti karyawan mendapatkan fasilitas dan kesejahteraan dengan baik. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden setuju atas pernyataan “Fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan perusahaan berkontribusi pada kinerja saya”. Sedangkan jika dilihat dari pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 4,26 yang berarti perusahaan kurang mendukung budaya inovasi, pengambilan inisiatif, dan evaluasi diri terhadap standar kerja. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden kurang setuju atas pernyataan “Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mengambil risiko yang terukur demi mencapai tujuan perusahaan dan Saya merasa penting untuk membandingkan hasil kerja saya dengan standar yang telah ditetapkan”.

Hal ini didukung oleh teori (A. Putra et al., 2024) Budaya kerja adalah seperangkat nilai dan norma yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini membentuk cara berpikir, bertindak, dan berperilaku sehari-hari dari anggota organisasi tersebut. Layaknya kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang, budaya kerja menjadi semacam pedoman atau pedang yang menyatukan seluruh anggota organisasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adrie Frans Assa, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, didapatkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,386 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka didapatkan Kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,54 yang berarti karyawan merasa

nyaman dengan suhu di tempat kerja. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden setuju atas pernyataan “Karyawan merasa suhu di tempat kerja terasa nyaman”. Sedangkan jika dilihat dari pernyataan dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,98 yang berarti Sebagian karyawan masih terasa terganggu dengan suara dari luar perusahaan yang mengakibatkan terasa tidak nyaman saat bekerja. Dapat diartikan bahwa mayoritas responden kurang setuju atas pernyataan “Karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena jauh dari kebisingan”.

Hal ini didukung oleh teori (Suwardi Gunawan & Muhamad Rasul Ibnu Nasir, 2023) Lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan prasarana yang ada di sekitar pekerja, termasuk fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sugeng Sugih sebagaimana telah diuraikan pada BAB sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sugeng Sugih.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sugeng Sugih.
3. Variabel Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sugeng Sugih.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sugeng Sugih.

B. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat banyak keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka saran-saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah adalah Y9 yaitu “Karyawan selalu disiplin atas jam operasional kerja” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 4,28. Hal ini menyatakan karyawan masih kurang disiplin atas jam operasional kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, Sebaiknya perusahaan memberikan arahan dan sosialisasi terkait aturan dan kedisiplinan karyawan dengan memberikan reward dan punishment terkait

dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih disiplin lagi atas jam operasional kerja yang sudah ditetapkan pada perusahaan.

2. Gaya Kepemimpinan

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah adalah X.1.17 dan X.1.18 yaitu “Karyawan merasa didorong untuk menyampaikan gagasan saya kepada pemimpin tanpa rasa takut dan Pemimpin saya memberikan penghargaan terhadap ide-ide baru yang diusulkan oleh tim” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 3,36 yang berarti Sebagian Gaya Kepemimpinan masih kurang berjalan baik dengan karyawan. Pemimpin seharusnya bisa mendengarkan gagasan dari bawahan dengan respon yang baik agar tidak menimbulkan rasa takut untuk menyampaikan sebuah ide atau gagasan, dan memberikan sebuah apresiasi kepada semua karyawan yang telah peduli kepada perusahaan dengan cara memberikan sebuah ide atau gagasan.

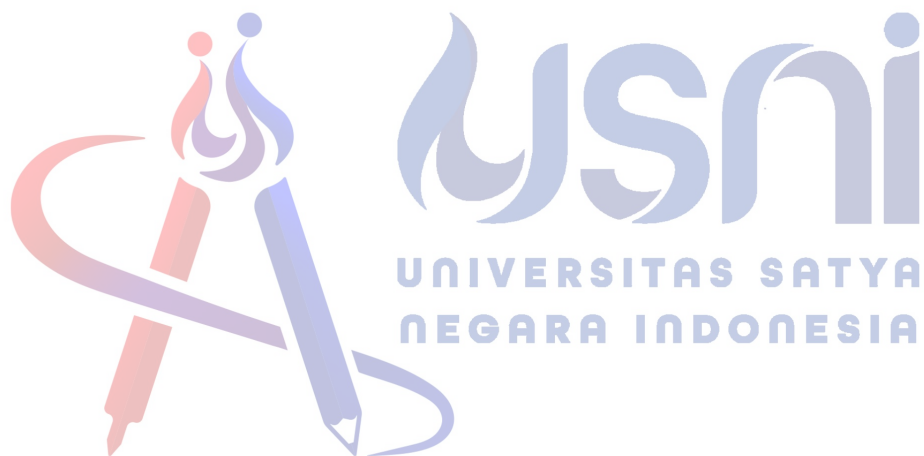
3. Budaya Kerja

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah adalah X.2.4 dan X.2.10 yaitu “Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mengambil risiko yang terukur demi mencapai tujuan perusahaan dan Saya merasa penting untuk membandingkan hasil kerja saya dengan standar yang telah ditetapkan” dengan nilai 4,26 yang berarti perusahaan kurang mendukung budaya inovasi, pengambilan inisiatif, dan evaluasi diri terhadap standar kerja. Karyawan mungkin merasa tidak cukup diberdayakan atau didukung untuk mengambil risiko demi mencapai tujuan perusahaan, sehingga inisiatif dan kreativitas dapat terhambat. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan merespon serta memberikan dukungan motivasi bagi semua karyawan agar karyawan mampu dan berani melakukan pekerjaan dengan sikap bertanggung jawab atas pekerjaannya.

4. Lingkungan Kerja

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor terendah adalah X.1.22 yaitu “Karyawan memiliki hubungan baik antar rekan kerja” dengan nilai rata-rata tanggapannya sebesar 3,98. Hal ini menyatakan karyawan masih kurang dalam berhubungan baik sesama rekan kerjanya, Sebaiknya perusahaan lebih

mengakrabkan karyawan dengan karyawan lainnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti gathering untuk menambah suasana keakraban karyawan dengan karyawan ataupun atasannya. Disamping itu perusahaan juga perlu mengadakan evaluasi rutin untuk karyawan agar chemistry antar karyawannya dapat berjalan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi

- Gary Dessler's. (2023:181). *Human Resource Management*. Pearson.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P200000009678/9780137930654>
- Gowan, D. L. dan M. (2023:341). *Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage*. Chicago Business Press.
<https://edge.sagepub.com/gowan5e>
- Herman Aguinis. (2023:3). *Performance Management* (4th Editio).
<https://chicagobusinesspress.com/book/perfmgmt4#tab-24>
- Muh. Arif, dkk. (2024:58). *Gaya Kepemimpinan*. CV Rey Media Grafika.
https://books.google.co.jp/books/about/GAYA_KEPEMIMPINAN.html?id=7Bb1EAAAQBAJ&redir_esc=y
- John Shields. (2020:22). *Managing Employee Performance and Reward* (3rd ed.). Cambridge University Press. <https://www.amazon.com/Managing-Employee-Performance-Reward-Practices/dp/1108701043>
- Sedarmayanti, (2022:68). *Manajemen Kinerja*.
<https://www.scribd.com/document/734603196/KATALOG-2023>
- Peter G. Northouse. (2021:384). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
https://books.google.co.jp/books/about/Leadership.html?id=6qYLEAAAQBqY&redir_esc=y
- Stephen P. Robbins. (2024). *Organizational Behavior*. San Diego State University. <https://www.pearson.com/en-gb/subject-catalog/p/organizational-behavior-global-edition/P200000010077/9781292472843>
- Zinta S. Byrne. (2022:13). *Understanding Employee Engagement*. Taylor Francis.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003171133>

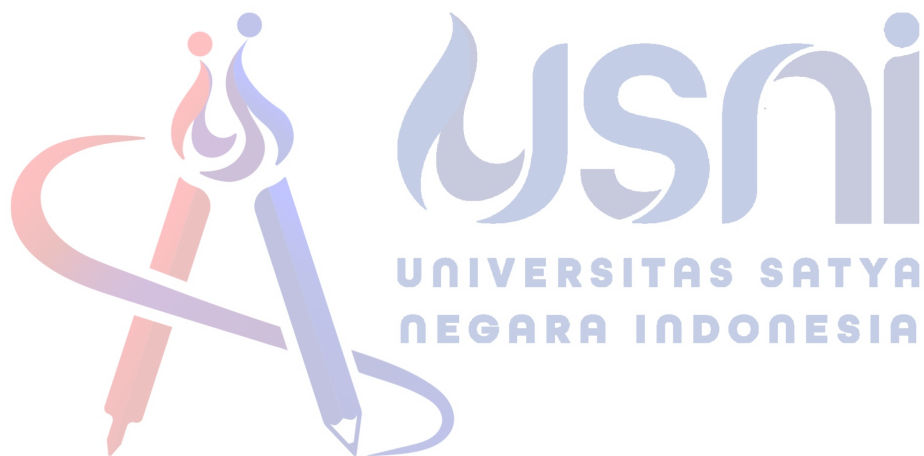
Jurnal

- Adilah, S., Halin, H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 99.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.338>

- Adrie Frans Assa. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Amalia Nurul. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11.
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293–1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Budi Purnomo. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nijes Bayu Lestari. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 110–130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i3.392>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Cv, D. I., & Pratama, I. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI CV. INSAN PRATAMA SURABAYA Yudha Putra Dinata Universitas Wijaya Kusuma INFORMASI ARTIKEL ABSTRAK *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Yudha Putra Dinata, 6(7), 420–430.
- Dekkydarma. (2024). *Ekonomi, Jurnal Akuntansi, Manajemen*. 1192, 304–317.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>
- Indayani, I. I. P., & Resdiana, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Giligenting. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023:4). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. *Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Nofita Sari, S., & Kartika Sari, F. (2020:3). Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 987.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Putra, A., Aprini, N., & Batara, I. (2024). Pengaruh Perencanaan Kerja , Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim. 1(2).
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Heulang. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- 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.
- Suwardi Gunawan, & Muhamad Rasul Ibnu Nasir. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 7(2), 169–179.
- Yasanti, & Tika, L. (2022). Faktor2 Budaya Kerja. *Pergulatan Hidup Buruh Perempuan*, 17–57.

Yudiawan, A. (2021). Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madarasah di Sorong Papua Barat. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 18(1), 1–5.
<https://doi.org/10.32694/qst.v18i1.804>



LAMPIRAN

Lampiran I



PT. SUGENG SUGIH

Jl. Matraman Raya No. 85 Rt. 001 / Rw. 005, Kel. Palmeriam
Kec. Matraman, Jakarta Timur 13140
Telp. 021-27514451, 021-27514452 Fax. 021-27514454
E-mail: ss_services@sugeng-sugih-email.com

Ref. No. P/L/4956/XI/SS/2024

Jakarta, 29 November 2024

SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Satya Negara Indonesia

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini
Nama : Bella Nabila
Jabatan : Human Resource Development (HRD)
Alamat : Jl H Muchtar Raya No. 11 A Rt. 005 Rw. 001 Petukangan Utara

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa/i yang beridentitas
Nama : Muhammad Reza Alvito
NIM : 200400024
Program Studi : Manajemen

Bersama dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat melakukan penelitian tugas akhir skripsi di PT. Sugeng Sugih.

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta , 29 November 2024



Bella Nabila
Human Resource Development (HRD)

Lampiran II

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG SUGIH”

Kepada Yth, Bapak/Ibu Karyawan PT. Sugeng Sugih
Di-Tempat

Perihal : **Permohonan Menjawab Kuesioner**

Saya Adnan Azhari adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta sedang melakukan pengumpulan data tugas akhir skripsi, yang bertujuan untuk mendapatkan gelar sarjana, skripsi saya yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUGENG SUGIH**” Agar penelitian ini mempunyai kredibilitas yang tinggi maka saya mengharapkan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis semata.

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Muhammad Reza Alvito

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
3. Umur : ☐ 20-25 Thn ☐ 26-30 Thn ☐ 31-40 Thn
4. Pendidikan : ☐ SMK/SMA ☐ D3 ☐ S1

B. Petunjuk pengisian

1. Mohon memberi tanda (√) pada jawaban yang anda anggap sesuai.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Kurang Setuju
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju

Kinerja Karyawan (Y)						
Hasil Kerja		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas Hasil Kerja						
1	Karyawan Melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
3	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang diharapkan					

Kuantitas Hasil Kerja						
4	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan melebihi jam kerja operasional					
5	Karyawan mampu menyelesaikan hasil kerja yang diberikan					
6	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang di tentukan					
Upaya Kerja						
7	Karyawan selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaiknya					
8	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan tekun dan rajin					
9	Karyawan selalu disiplin atas jam operasional kerja					
Tindakan dan Sikap yang ditunjukkan oleh orang orang yang bekerja						
Inisiatif						
10	Karyawan menunjukkan keinginan untuk membantu rekan kerja Ketika dibutuhkan					
11	Karyawan menyampaikan permasalahan kepada pimpinan Ketika diperlukan					
12	Karyawan berfikir jauh ke depan					

	tentang rencana untuk melakukan inovasi perubahan					
Ketelitian						
13	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan penuh pemahaman					
14	Karyawan selalu teliti dalam bekerja					
15	Karyawan selalu memeriksa ulang pekerjaannya					
Kejujuran						
16	Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja					
17	Kejujuran menjadi modal utama bagi karyawan dalam bekerja					
18	Karyawan memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman, dan pimpinan					
Kreativitas						
19	Karyawan selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan					
20	Karyawan selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar					

	pekerjaan selesai tepat waktu					
21	Karyawan mampu bekerja dengan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					

Gaya Kepemimpinan (X1)						
Struktur Prakarsa dengan indikator		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Mengorganisasikan kerja						
1	Pimpinan saya memberikan arahan yang jelas dan terstruktur mengenai bagaimana pekerjaan harus diorganisasikan					
2	Pimpinan saya membantu mengkoordinasi tugas-tugas antar anggota tim untuk memastikan kelancaran pekerjaan					
3	Pimpinan saya menetapkan prosedur kerja yang efektif untuk mempermudah pelaksanaan tugas					
Hubungan kerja						
4	Pimpinan saya mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim					

5	Pimpinan saya memfasilitasi komunikasi yang efektif dan terbuka di antara anggota tim					
6	Pimpinan saya menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung					
Tujuan						
7	Pimpinan saya memastikan bahwa setiap anggota tim memahami bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi					
8	Pimpinan saya memberikan arahan yang jelas mengenai prioritas dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan					
9	Pimpinan saya secara berkala meninjau dan mengkomunikasikan kemajuan tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
Pengawasan Pelaksanaan Kerja						
10	Pemimpin secara rutin memantau kemajuan pekerjaan yang sedang saya lakukan					
11	Pemimpin memberikan umpan balik secara berkala mengenai hasil kerja					

	saya					
12	Pemimpin memastikan bahwa tugas yang diberikan dilaksanakan sesuai dengan rencana					
Pertimbangan						
Saling Percaya						
13	Karyawan merasa atasan saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan					
14	Karyawan percaya bahwa pemimpin saya bertindak adil dan transparan dalam setiap situasi					
15	Pemimpin saya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan saling percaya antara anggota tim					
Menghargai gagasan bawahan						
16	Pemimpin saya terbuka terhadap berbagai sudut pandang yang disampaikan oleh bawahan					
17	Karyawan merasa didorong untuk menyampaikan gagasan saya kepada pemimpin tanpa rasa takut					
18	Pemimpin saya memberikan penghargaan terhadap ide-ide baru					

	yang diusulkan oleh tim					
Memperhatikan perasaan						
19	Pemimpin saya mendengarkan dengan baik ketika saya menghadapi kesulitan pribadi atau pekerjaan					
20	Pemimpin saya berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi setiap karyawan					
21	Pemimpin saya memahami perasaan karyawan ketika menghadapi tekanan kerja					
Tingkat kepedulian yang tinggi						
22	Atasan saya menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan karyawan					
23	Atasan saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan atau masalah yang saya hadapi					
24	Atasan saya memberikan dukungan dan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
Budaya Kerja (X2)						
Inovasi dan mengambil risiko						

Dukungan dan lingkungan tempat kerja						
1	Saya merasa didukung oleh rekan kerja dalam mencoba solusi baru untuk menyelesaikan pekerjaan					
2	Lingkungan kerja di organisasi ini memberikan ruang untuk bereksperimen dan berinovasi					
3	Perusahaan saya menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung kegiatan inovasi					
Menghargai harapan karyawan perusahaan						
4	Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mengambil risiko yang terukur demi mencapai tujuan perusahaan					
5	Perusahaan saya memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru					
6	Perusahaan saya mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri untuk menghasilkan inovasi baru					
Perhatian pada rincian						
Ketelitian dalam menyelesaikan tugas						

7	Saya merasa bahwa ketelitian adalah hal yang sangat penting dalam pekerjaan saya					
8	Saya selalu memperhatikan detail-detail kecil dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
9	Manajemen menekankan pentingnya ketelitian dalam setiap proses kerja					
Evaluasi hasil kerja						
10	Saya merasa penting untuk membandingkan hasil kerja saya dengan standar yang telah ditetapkan					
11	Saya selalu memperhatikan detail terkecil dalam setiap tahap penyelesaian tugas					
12	Saya sangat detail dalam mengevaluasi kualitas <i>output</i> pekerjaan saya					
Orientasi hasil						
Pencapaian sebuah target						
13	Saya merasa terdorong untuk selalu mencapai target yang telah ditetapkan					
14	Saya merasa puas ketika berhasil mencapai target yang sulit					

15	Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target, meskipun harus bekerja lembur					
Dukungan dengan bentuk fasilitas dalam bekerja						
16	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung saya untuk mencapai hasil yang optimal					
17	Fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang disediakan perusahaan berkontribusi pada kinerja saya					
18	Perusahaan menyediakan alat dan teknologi yang memadai untuk meningkatkan produktivitas saya					
Lingkungan Kerja (X3)						
Lingkungan kerja fisik						
Penerangan atau pencahayaan						
1	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
2	Karyawan merasa penerangan yang cukup membuat tenang dalam bekerja					
3	Penerangan di tempat kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					

Kelembaban di tempat kerja						
4	Karyawan merasa suhu di tempat kerja terasa nyaman					
5	Karyawan merasa udara di tempat kerja terasa segar dan sejuk					
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mengganggu kinerja karyawan					
Bising						
7	Lingkungan di tempat kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising					
8	Karyawan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena jauh dari kebisingan					
9	Lingkungan di tempat kerja karyawan jauh dari kebisingan					
Penggunaan warna						
10	Karyawan menyukai kombinasi warna yang digunakan di tempat kerja					
11	Warna di tempat kerja membantu untuk fokus dan berkonsentrasi					
12	Warna di tempat kerja mencerminkan budaya perusahaan					

Ruang gerak						
13	Karyawan memiliki cukup ruang gerak di tempat kerja					
14	Karyawan merasa nyaman dengan ruang gerak di tempat kerja					
15	Karyawan dapat dengan mudah berpindah dari satu tempat ke tempat lain kerja					
Keamanan Bekerja						
16	Adanya security di kantor, membuat karyawan merasa aman dalam bekerja					
17	Di tempat kerja sudah menyediakan sarana keamanan yang memadai					
18	Lingkungan kerja sangat aman dari tindak-tandak kejahatan dari penduduk sekitar					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
Hubungan antara atasan dengan bawahan						
19	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan					
20	Pimpinan sering membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja					

21	Pimpinan selalu melibatkan karyawan untuk memberi masukan dan saran dalam mengambil keputusan					
Hubungan sesama rekan kerja						
22	Karyawan memiliki hubungan baik kantar rekan kerja					
23	Rekan kerja di tempat kerja menyenangkan					
24	Karyawan merasa nyaman dengan rekan kerja yang lain					



Lampiran III

Daftar Riwayat Hidup

i. Biodata Mahasiswa

Nama : Muhammad Reza Alvito

Tempat, Tgl Lahir : Jakarta, 29 Juni 2002

Alamat : Jl. Kebon Kopi No. 58 RT.004 RW 04 Kelurahan
Pondok Betung Kecamatan Pondok Aren
Tangerang Selatan Banten

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

No. Telepon : 08990905888

Alamat Email : mrezaalvito@gmail.com

ii. Riwayat Pendidikan

1. SDN 08 Pesanggerahan : 2008 - 2014
2. SMPN 13 Tangerang Selatan : 2014 - 2017
3. SMK Averus Jakarta : 2017 - 2020
4. Universitas Satya Negara Indonesia : 2020 - 2025