

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung)

Mia Novitasari*

Abd. Qodir Djaelani**

Ratna Tri Hardaningtyas***

Email: mianovitasari5@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Employee performance is one of the factors that influence the level of success of an organization. Employee performance can be measured if an employee or group of employees has performance criteria or parameters set by the company or organization. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work culture, and work environment on employee performance at the Production Department employees of CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung. The population in this study were production department employees at CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung. The approach method uses a non-probability sampling technique, namely purposive sampling, which is a sample collection technique based on certain criteria using a questionnaire distributed to production department employees, totaling 116 respondents and using the SPSS analysis tool. The results of the study show that leadership style, work culture and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, leadership style and work culture have a significant effect on employee performance, while the work environment has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Culture, Work Environment, Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia didalamnya. Menurut Ganyang (2018:1) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia memiliki dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia”. Manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang bermakna mengelola. Makna dari mengelola mengandung unsur perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, maupun pengendalian. Sedangkan sumber daya manusia merupakan setiap individu maupun kelompok dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia khususnya bagi seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan yang cakap dalam *menghandel* setiap pekerjaan maupun dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Minimnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan keharmonisan baik dalam segi komunikasi maupun pembinaan terhadap karyawan akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia akan mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peranan penting untuk memengaruhi bawahannya, maka dari itu pemimpin harus memiliki karakteristik yang baik untuk memimpin karyawan. Salah satu faktor yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan yang baik dan relevan

untuk mencapai tujuan. Menurut Hidayat & Kohar (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Selain itu, budaya kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam menerapkan budaya kerja yang baik perlu diiringi oleh kerjasama antar pegawai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi. Menurut Makmur (2015) Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan ruang lingkup yang berkaitan dengan aktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan ruang lingkup yang berhubungan dengan segala aktivitas dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Lingkungan kerja yang relevan dapat terlaksananya kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat & Kohar (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

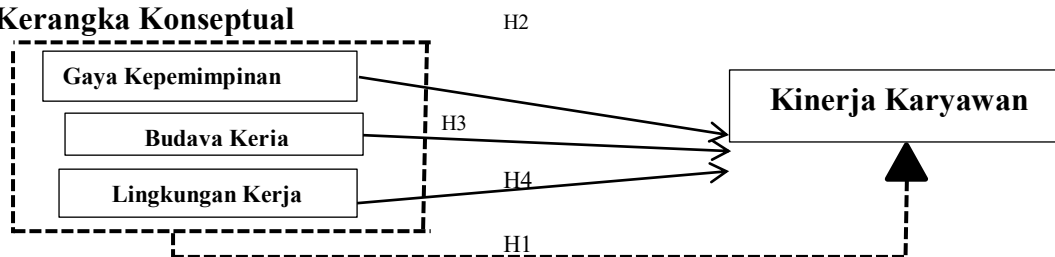
Budaya Kerja

Menurut Makmur (2015) Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H3 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk menentukan pengaruh dari variabel penelitian terhadap variabel lain. Penelitian menggunakan referensi data primer yang diperoleh dari hasil pengumpulan data secara *online* dengan kuesioner menggunakan alat pengumpulan data berupa *google form*.

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan departemen produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin dengan *sampling error* 5% (0,05) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 116 responden.

Sampel

Penelitian ini memakai teknik *purposive sampling*. Kriteria dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap departemen produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung dan karyawan departemen produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung yang telah bekerja minimal satu tahun.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui *r*-tabel sebesar 0,1809 yang diperoleh dari total sampel 116 responden dari signifikansi 5% atau 0,05. Nilai *r*-hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji validitas nilai *Pearson Correlation* dari *r*-hitung yang mana lebih besar dari 0,1809 *r*-tabel sehingga dapat dikatakan semua item variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas atau tidaknya suatu kuesioner maka menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika hasil $\alpha > 0,6$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,614, Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,634, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,628, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,809 yang mana lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada hasil model regresi yang dihasilkan apakah terdistribusi normal atau tidak, Ghazali (2018). Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu variabel dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel X1 sebesar 0,645 > 0,01 serta nilai VIF nya sebesar 1,551 < 10. Sedangkan variabel X2 sebesar 0,542 > 0,01 serta nilai VIF nya sebesar 1,845 < 10. Begitupun dengan variabel X3 nilai *tolerance* sebesar 0,596 > 0,01 serta nilai VIF nya sebesar 1,678 < 10. Jadi dapat disimpulkan dari ketiga variabel independent seluruhnya terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,063 > 0,05, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,095 > 0,05, dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,495 > 0,05, sehingga dapat dikatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat pada regresi ini ialah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	19.408	1.938		10.015	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.267	.128	.204	2.091	.039
BUDAYA KERJA	.345	.131	.280	2.623	.010
LINGKUNGAN KERJA	.117	.068	.174	1.713	.090

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer diolah Spss 2023

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linear berganda dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19,408 + 0,267 X1 + 0,345 X2 + 0,117 X3 + e$$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan :

- Nilai konstanta sebesar 19,408, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan bernilai positif 19,408.
- Nilai koefisien regresi (b1) variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai positif sebesar 0,267 yang artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b2) variabel Budaya Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,345 yang artinya jika Budaya Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b3) variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,117 yang artinya jika lingkungan kerja meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Uji F (Simultan)**Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.842	3	36.947	16.722	.000 ^b
	Residual	247.460	112	2.209		
	Total	358.302	115			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah Spss, 2023

Berdasarkan tabel 2. Hasil uji F (Simultan) bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H1 diterima dimana yang diajukan dalam penelitian bahwa, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)**Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.408	1.938		10.015	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.267	.128	.204	2.091	.039
	BUDAYA KERJA	.345	.131	.280	2.623	.010
	LINGKUNGAN KERJA	.117	.068	.174	1.713	.090

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah Spss 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh variabel gaya kepemimpinan $0,039 < 0,05$, budaya kerja $0,010 < 0,05$, dan lingkungan kerja $0,090 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

- H2 diterima artinya, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 diterima artinya, budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 ditolak, bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.291	1.486

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* pada penelitian adalah 0,291 (29,1%), artinya bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh sebesar 29,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan 70,9% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Departemen Produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung.

- b. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Departemen Produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung
- c. Budaya Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Departemen Produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung.
- d. Lingkungan Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Departemen Produksi CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Saran

Dengan adanya keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak referensi dalam variabel yang digunakan agar dapat memperkuat akurasi penelitian.

- b. Bagi Perusahaan

CV. Gloria Tri Agung, Tulungagung perlu meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menjaga *sustainability* perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Referensi

- Aisah, S.N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2): 42–50.
- ANGGA, S.W. 2019. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH KANTOR CABANG FATMAWATI JAKARTA SELATAN*.
- Arif, Z. 2017. *Pengelolaan Limbah (edisi 2)*. Yogyakarta: Teknosain.
- Busro, M. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, Emron, Y.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fatimah, S. & Frinaldi, A. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 134–144.
- Ganyang, M.T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN Media.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Hajiali, I., Suriyanti, S. & Putra, A.H.P.K. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1): 92–104.
- Hardhiyanti, A.S., Setiadi, P.B. & Rahayu, S. 2022. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA*

- MULIA ABADI SEJAHTERA. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1): 118–127.
- Heryana, A. 2020. *Organisasi dan Teori Organisasi*. AHeryana Insitute.
- Hidayat, A. & Kohar, N. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen*, 1(1): 10.
- Idris, A., Apriani, I.D.F. & Sos, S. 2017. STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 PENAJAM PASER UTARA.
- Irwan, A. & Irfan, A. 2021. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(2): 218–222.
- Kartono, K. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki 2017. *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Jakarta: Salemba Empa.
- Kurniawan, A.W. dan Z.P. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Makmur, T. 2015. *Budaya Kerja Pustakawan Di Era Digitalisasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Mangkunegara, A.P.A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2): 170–183.
- Ndraha, T. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurdin, I. an S.H. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial Surabaya*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Reksohadiprodjo, S. & Gitosudarmo, I. 2018. *Manajemen Produksi Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sarah, S. 2019. *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. XSPORT INTERNASIONAL MAKASSAR*.
- Sedarmayanti 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Budi Aksara.
- Sugiyono 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tyssen, T. 2011. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Alih Bahasa Hadyana.
- Yuki 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Zainal, V.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi 7)*. Depok: PT Raja Grafindo.

Mia Novitasari* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Qodir Djaelani Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Ratna Tri Hardaningtyas* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**