

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GUNA HARSA

AyuSetiyaNingsih
Ayusetiyaning96@gmail.com

BudhiSatrio

SekolahTinggiIlmuEkonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the influence of leadership style, work environment, and work culture to the employee performance. The sample collection method has been carried out by using cluster random sampling technique. The numbers of samples are 100 respondents. The independent variables in this research i.e.: leadership style (GK); work culture (BK); work environment (LK), and the dependent variable is attendance and punctuality of work (KW); responsibility to the work (TJ); work quality (KP); cooperation with other employees (KR). Based on the result of the f test, it shows that the regressions model is feasible to be used in this research. The result of this research shows that there is significant correlation among leadership style, work culture, and work environment to the employee performance at CV.GunaHarsa. Therefore, CV.GunaHarsa should maintain the leadership style which has been implemented and to enhance as well as to improve the performance of leadership. CV.GunaHarsa should pay attention to their policy which is related to work culture. Because a strong work culture will make some adjustments(goal) among groups or employees within organization and finally it will encourage good performance. CV.GunaHarsa should pay attention to the employee work environment because it is the most influential factor toward the employee performance.

Keywords: Leadership style, work culture, work environment, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budayakerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Jumlah sampel 100 responden yang digunakan dalam sampel penelitian. Padapenelitian ini variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (GK) ; BudayaKerja (BK) ; Lingkungan Kerja (LK) dan variabel terikat adalah Kehadiran dan ketepatan waktu kerja (KW). ; Tanggung jawab terhadap pekerjaannya (TJ) ;Kualitas pekerjaan (KP) ; Kerja sama dengan karyawan lain (KR). Berdasarkan uji f menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Guna Harsa. Untuk itu CV.Guna Harsa sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta meningkatkan kinerja kepemimpinannya untuk lebih baik lagi. CV. Guna Harsa selalu memperhatikan kebijakannya khususnya yang berkaitan dengan budaya kerjanya. Karena dengan budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian antar kelompok atau karyawan dalam organisasi dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik. CV.Guna Harsa harus selalu memperhatikan lingkungan kerjakaryawan, karena faktor ini adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, dunia usaha sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir mau, cerdas, terampil, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi menghadapi kemajuan dunia saat ini. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerja yang baik di dalam organisasi

dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup sebuah organisasi. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Apapun bentuk kepemimpinan yang ada di dalam organisasi sangat mempengaruhi cara kerja karyawan sebagai individu atau kelompok. Menurut Rivai (2014:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut Triguno dalam (2001:7) budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Pemilik perusahaan harus menciptakan budaya kerja yang kondusif dan mendukung terciptanya kinerja yang baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Selain faktor dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang dimiliki oleh perusahaan, pengaruh lingkungan kerja juga berperan penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Rumusan masalah berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penelitian mengidentifikasi masalah adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Harsa, apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Harsa, dan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Harsa. Sedangkan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Harsa, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada CV. Guna Harsa, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Guna Harsa.

TINJAUAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wijaya, S (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Budaya Kerja

Menurut Gering Supriyadi dan Triguno, (2001:7) Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Artina, H.B (2014) dengan judulnya "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan kinerja Personil Polda Riau". Variabel penelitian, menggunakan kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen, disiplin sebagai variabel penghubung, dan kinerja sebagai variabel dependen.

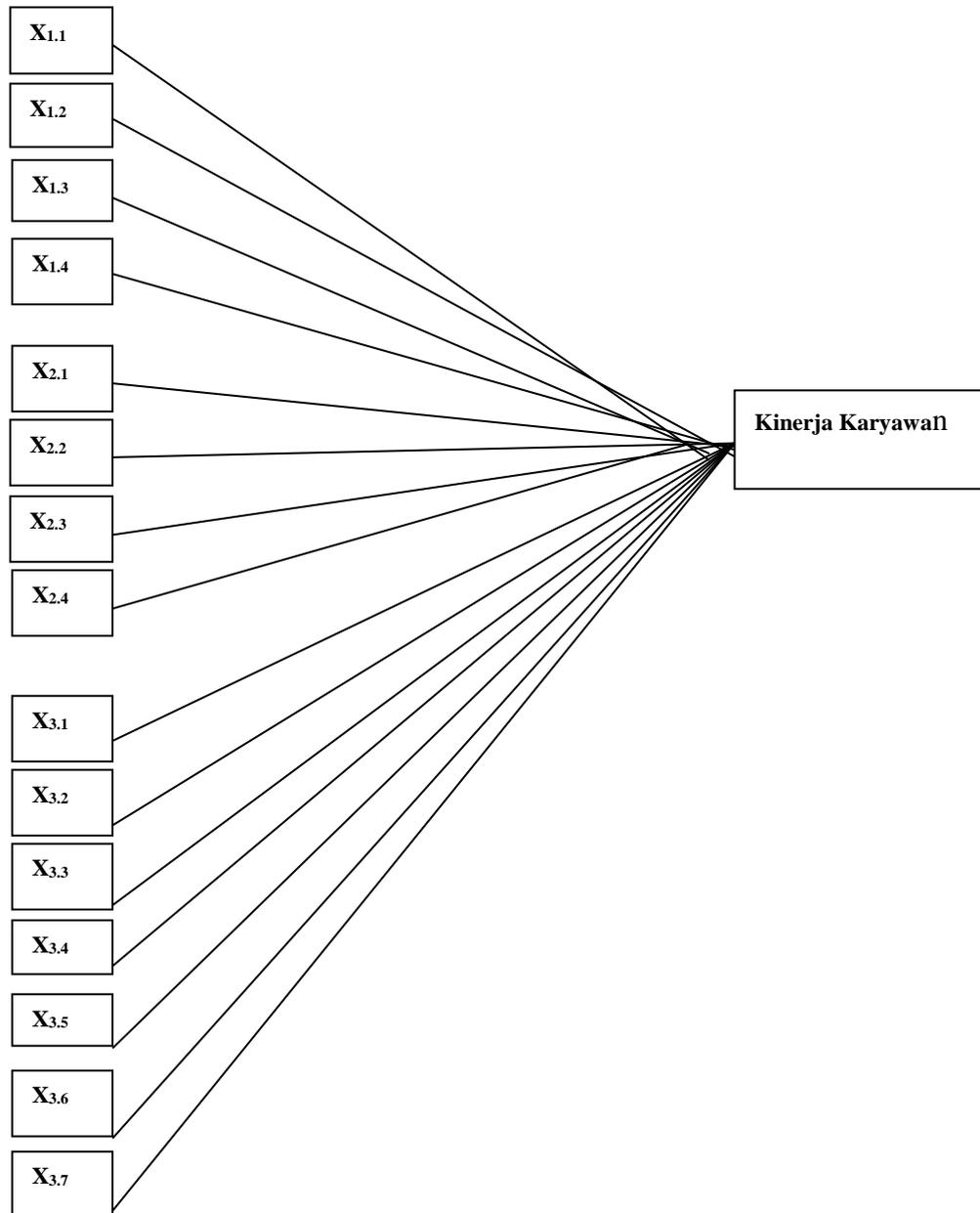
Kedua, Vita, B (2014) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta.

Ketiga, Djuremi (2016) yang judulnya "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang" Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis dalam daftar pertanyaan, untuk mempermudah dalam mengklasifikasikan hasil penelitian yang diperoleh.

Keempat, Waliningsuci, T. M.Al Musadieq, dan Hamid, D (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Entrepener Independent Bank (EIB) Surabaya Indonesia". Bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kelima, Mariana, A (2014) yang berjudul "Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Telkom Jakarta Selatan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei berbentuk korelasional.

Rerangka konseptual



Sumber: Penelitian ini
Gambar 1
Rerangka konseptual

Hipotesis

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Guna Harsa.
- H₂: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Guna Harsa.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Guna Harsa.
- H₄: Gaya kepemimpinan dominan terhadap kinerja karyawan pada CV.Guna Harsa.

METODA PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Guna Harsa yang bekerja di perusahaan ini dengan kriteria minimal SMA atau Sederajat. Berdasarkan data yang ada di CV.Guna Harsa bahwa karyawan yang sudah mencapai kriteria berjumlah 115 karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Dan metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kelompok yang telah ditentukan dari anggota populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari kedua sumber data diatas, maka penelitian ini mengklasifikasi-fikasikan cara perolehan data berdasarkan sumber datanya, yaitu terdiri dari data primer, data primer diambil dengan melakukan *observasi* langsung ke lapangan, dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan CV.Guna Harsa yang sudah ditentukan sebelumnya, dan data sekunder, data sekunder dapat didapatkan dari data tertulis hasil *follow up* yang dilakukan pihak manajemen kepada karyawan CV.Guna Harsa, data sekunder lain diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas

Merupakan variabel yang bisa memengaruhi Variabel terikat, ada tiga variabel bebas yaitu :

- 1). Variabel gaya kepemimpinan (GK), dengan beberapa indikator di tiap variable antara lain gaya Kepemimpinan (GK), Menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Berikut adalah indikator gaya kepemimpinan (X1) adalah menegakkan kedisiplinan kepada karyawan (MK), bertanggung jawab terhadap perusahaan (BP), memperhatikan karyawan (MK), mewujudkan tujuan perusahaan (MP).
- 2). Budaya Kerja (BK), menurut Gering Supriyadi dan Triguno (2001 :7) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Ndraha (2005:209): Sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketikabekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, dan etos kerja.
- 3).Lingkungan Kerja (LK), Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja (X3) adalah 1)Kebersihan tempat kerja, 2)Penerangan ruangan, 3) Sirkulasi udara di tempat kerja yang baik, 4) Fasilitas peralatan kerja, 5) Tingkat kebisingan kerja, 6) Tingkat keamanan lingkungan kerja, 7) Hubungan antar pemimpin dengan karyawan.

Variabel terikat

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja. Adapun indikator kinerja karyawan (Y) adalah 1) Kehadiran dan ketepatan waktu kerja, 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaannya, 3) Kualitas pekerjaan, 4) Kerja sama dengan karyawan lain.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dengan bantuan skala Likert untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:331). Dari penelitian ini jawaban responden tersebut akan diberikan nilai mengingat data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4 dengan kriteria yang nampak pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Setuju	S
4	Sangat setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2012:331)

Uji Validasi

Digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang tercantum dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Pengujian validitas ini diukur dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total dari penjumlahan semua skor pertanyaan Sugiyono (2010:268). Koefisien validitas harus diatas koefisien yang ada didalam tabel yaitu r tabel = 0,30 sehingga dapat diterima dan dianggap sempurna, tetapi apabila koefisien validitas itu kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak sempurna.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007:88) digunakan untuk menguji apakah hasil dari kuisisioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Uji reliabilitas data dilakukan dengan cara *one shot* dan diuji dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2007:42).

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square* atau *OLS*) merupakan model yang menciptakan estimator linier tidak bias yang terbaik BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Menurut Santoso (2007:31) kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Analisis grafik dilakukan dengan cara menggunakan *normal probability plots*, sedang uji statistik dilakukan dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah didalam model regresi telah ditemukan korelasi antar variabel independen, uji ini disebut uji model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan maupun penolakan penelitian sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak, jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian bisa dikatakan layak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:77) penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yaitu menggambarkan pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linier berganda dapat dinyatakan dibawah ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 GP + \beta_2 BK + \beta_3 LK + e_i$$

Keterangan :

KK = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel bebas 1 (gaya kepemimpinan)

β_2 = Koefisien regresi variabel bebas 2 (budaya kerja)

β_3 = Koefisien regresi variabel bebas 3 (lingkungan kerja)

GP = Gaya Kepemimpinan

BK = Budaya Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e_i = error

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas masing-masing berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah Pengujian Hipotesis (H_1) apabila nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang

berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis (H_2) apabila nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis (H_3) apabila nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berarti kemampuan variabel independen di dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2011:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki - laki	69	69
Perempuan	31	31
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 2, diketahui responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 69 orang atau 69%, sedangkan responden perempuan hanya 31 orang atau 31%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-35 tahun	46	46
36-50 tahun	54	54
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3, diketahui responden yang usianya antara 36-50 tahun sebanyak 54 responden atau 54% pada kategori usia ini merupakan responden terbanyak. Untuk usia 20-35 tahun sebanyak 46 responden atau 46%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kelompok pendidikan pada karyawan di CV. Guna Harsa terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	76	76
Diploma	11	11
Sarjana	13	13
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4, diketahui sebagian besar responden penelitian adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 76 orang atau 76%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh menggunakan skor mulai angka 1 sampai 4 yang dipakai untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerjaserta kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2013:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Tabel 5.
Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya kepemimpinan (GK)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	GK _{1,1}	3,08
2	GK _{1,2}	3,46
3	GK _{1,3}	3,36
4	GK _{1,4}	3,29

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5, diketahui sebagian besar respondenrata-rata memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 6.
Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya kerja (BK)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
----	------------	------------------------------

1	BK _{2,1}	3,02
2	BK _{2,2}	2,90
3	BK _{2,3}	2,55
4	BK _{2,4}	3,16

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 6, diketahui sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan pada variabel budaya kerja.

Tabel 7.
Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan kerja (LK)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	LK _{3,1}	2,66
2	LK _{3,2}	2,94
3	LK _{3,3}	2,84
4	LK _{3,4}	2,63
5	LK _{3,5}	2,88
6	LK _{3,6}	2,28
7	LK _{3,7}	3,49

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 7, diketahui sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 8.
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja kerja (KK)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	KK _{1,1}	2,99
2	KK _{1,2}	2,94
3	KK _{1,3}	3,36

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan tersebut.

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	GK _{1,1}	0,000	Valid
	GK _{1,2}	0,000	Valid
	GK _{1,3}	0,000	Valid
	GK _{1,4}	0,000	Valid

Budaya kerja (BK)	BK _{2.1}	0,000	Valid
	BK _{2.2}	0,000	Valid
	BK _{2.3}	0,000	Valid
	BK _{2.4}	0,000	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK _{3.1}	0,000	Valid
	LK _{3.2}	0,000	Valid
	LK _{3.3}	0,000	Valid
	LK _{3.4}	0,000	Valid
	LK _{3.5}	0,000	Valid
	LK _{3.6}	0,000	Valid
	LK _{3.7}	0,000	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK ₁	0,000	Valid
	KK ₂	0,000	Valid
	KK ₃	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

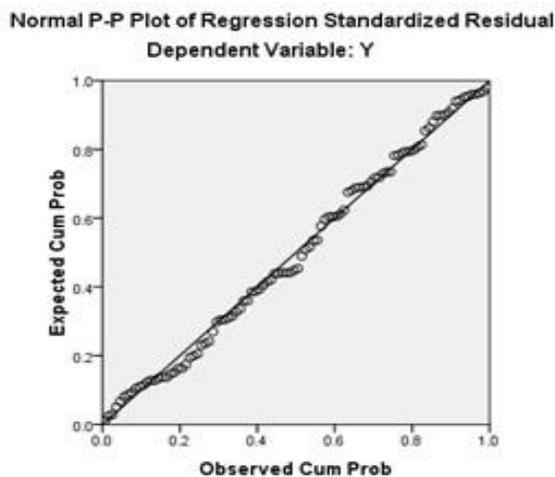
Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	0,630	Reliabel
Budaya kerja (BK)	0,628	Reliabel
Lingkungan kerja (LK)	0,707	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,614	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas



Gambar 1

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 11.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,572	
Asymp. Signifikansi	0,899	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45⁰, sedangkan tabel 12 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,899 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

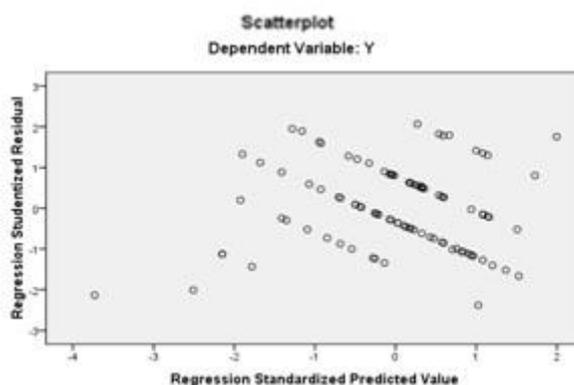
Tabel 12.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya kepemimpinan	0,763	1,310	Non Multikolinieritas
Budaya kerja	0,816	1,226	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,754	1,326	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multiko-linieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13.
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B		
Konstanta	0,641	-	-
Gaya kepemimpinan (GK)	0,282	3,422	0,001
Budaya kerja (BK)	0,185	2,485	0,015
Lingkungan kerja (LK)	0,328	3,678	0,000

Sumber: Data primer yang diolah 2017

$$KK = 0,641 + 0,282GK + 0,185BK + 0,328LK + e_i$$

Berdasarkan tabel 13 di dapat persamaan regresi linier berganda yang memberikan pengertian bahwa 1) β_1 (nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan) bernilai positif, mempunyai arti apabila gaya kepemimpinan semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, 2) β_2 (nilai koefisien regresi budaya kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila budaya kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat, 3) β_3 (nilai koefisien regresi lingkungan kerja) bernilai positif, mempunyai arti apabila lingkungan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 14.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.654 ^a	0.428	0.410	0.27080	2.115

a. Predictors: (Constant), LK, BK, GK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,654. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0.50 , nilai R Square sebesar 0,428 atau 42,8%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja adalah sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 57,2% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F

Tabel 15.
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
23,917	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 23,917. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Tabel 16.
Hasil Uji t

Model	t	Sig
Gaya kepemimpinan	3,422	0,001
Budaya kerja	2,485	0,015
Lingkungan kerja	3,678	0,000

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 16 perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 15, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa a) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan tabel 15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan adalah $\alpha = 0,001 < 0,05$ menandakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima, b) Pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan tabel 15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk budaya kerja adalah $\alpha = 0,015 < 0,05$ menandakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan diterima, c) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil perhitungan tabel 15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan yang baik berarti kinerja yang dimiliki seorang pegawai akan baik pula. Kinerja yang dimaksud dapat berupa prestasi yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri berupa kreativitas dan dapat pula yang muncul dari lingkungan sekitarnya atau yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja karyawan

Budaya kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya pada sebuah organisasi atau perusahaan yang didasari oleh nilai-nilai atau falsafah yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, akan sangat mempengaruhi kehidupan dari perusahaan tersebut. Dominasi dari budaya perusahaan tersebut sangat mempengaruhi anggota perusahaan atau karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Penerapan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut juga akan berdampak pada semakin menempatkan anggota perusahaan atau karyawan pada posisi mitra perusahaan tidak hanya sekedar faktor produksi yang siap dieksploitasi semaksimal mungkin dengan kata lain karyawan akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik dari perusahaan. Dengan budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian (*goal*) antar kelompok atau karyawan dalam organisasi. Dalam budaya organisasi yang kuat, pola perilaku dan praktek yang dianut secara umum oleh semua pihak dalam organisasi dan mengakar kuat. Dalam hal ini budaya organisasi menjadi semacam ikatan yang membimbing setiap kelompok dalam organisasi untuk bergerak menuju pada arah yang sama semakin luas dan semakin kuat nilai yang diyakini bersama oleh semua

karyawan dalam semua organisasi akan semakin baik kinerja organisasi tersebut karena semakin efisien penggunaan sumber daya organisasi.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Trias Waliningsuci, M.AI Musadieg, dan Djamhur Hamid (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Entrepener Independent Bank (EIB) Surabaya Indonesia", bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pemimpin memberikan pengaruh yang positif maka akan berdampak positif juga pada kinerja karyawan, bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian antar kelompok atau karyawan dalam organisasi, bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Saran yang pertama CV. Guna Harsa sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta meningkatkan kinerja kepemimpinannya untuk lebih baik lagi. Saran yang kedua Guna Harsa selalu memperhatikan kebijakannya khususnya yang berkaitan dengan budaya kerjanya. Karena dengan budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian antar kelompok atau karyawan dalam organisasi dan pada

akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik dan saran yang ketiga CV.Guna Harsa harus selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena faktor ini adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah.2011. *"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat. Provinsi Jawa Tengah"*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Artina, H.B. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personel Polda Riau*. Riau
- Baihaqi, M.F.2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*.Universitas Diponegoro.Semarang
- Bernadine Vita. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta*. Jakarta
- Djuremi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. Semarang
- Gering.2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta
- Ghozali, Imam.2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Ghozali, I.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi Kelima*. Universitas Diponegoro.Semarang
- Marwansyah.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Alfabeta.Bandung
- Rivai,V.2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Edisi kedua.PT.Raja.Jakarta
- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju. Bandung
- Siagian,S.P.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Ketujuh, Radar Jaya Offset.Jakarta
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Reseach and Development*.Alfabeta.Bandung
- Sugiyono.2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*.Alfabeta.Bandung
- Supardo, W.2006.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Raja Grafindo Persada.Jakarta
- Triguno.2001.*Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*.Jakarta
- Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta