

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARAE INOVASI INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH :

BENEDICTUS ANDRIANUS RICKY

20190500068

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ARAE INOVASI INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

OLEH :

BENEDICTUS ANDRIANUS RICKY

20190500068



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

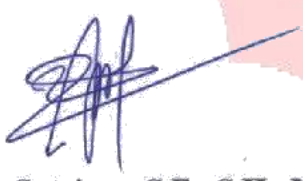
Nama Mahasiswa : Benedictus Andrianus Ricky
NIM : 20190500068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arae Inovasi Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 27 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arae Inovasi Indonesia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Benedictus Andrianus Ricky

NIM : 20190500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 08 Februari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Benedictus Andrianus Ricky

NIM : 20190500068

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arae Inovasi Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Tangerang, 08 Februari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Benedictus Andrianus Ricky
NIM : 20190500068
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arae Inovasi Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 04 Maret 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Penguji I : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.
NIDN : 0401016613

Penguji II : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0427068101

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 08 Februari 2024
Yang membuat pernyataan,



Benedictus Andrianus Ricky
NIM : 20190500068

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20190500068

Nama : Benedictus Andrianus Ricky

Jenjang Studi : Strata 1 (S1)

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arae Inovasi Indonesia”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 03 April 2024

Yang membuat pernyataan,



Benedictus Andrianus Ricky
NIM : 20190500068

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARAE INOVASI INDONESIA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arae Inovasi Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebar kuesioner yang berjumlah 43 responden yang merupakan karyawan tetap perusahaan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel budaya organisasi memiliki nilai $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai F signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan demikian variabel Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Arae Inovasi Indonesia.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL
CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. ARAE INOVASI INDONESIA**

ABSTRACT

This research aims to determine how much influence leadership style, organizational culture and work environment have on employee performance at PT Arae Inovasi Indonesia. The method used is quantitative research, namely by distributing questionnaires to 43 respondents who are permanent employees of the company. Hypothesis testing uses statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), T test, and F test.

The results of the research show that the significance value for leadership style is $0.00 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_a is accepted. So it can be concluded that leadership style partially has a significant effect on employee performance. Furthermore, the organizational culture variable has a value of $0.00 < 0.05$, so it can be partially concluded that organizational culture has a significant effect on employee performance. Likewise, for the work environment variable with a significance value of $0.00 < 0.05$, it is concluded that the work environment has a significant effect on employee performance. Based on the results of the hypothesis test, the significance F value was $0.00 < 0.05$. Thus, the variables Leadership Style, Organizational Culture and Work Environment have a positive and significant influence on the performance of PT Arae Inovasi Indonesia employees.

Keywords: Leadership style, organizational culture, work environment.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arae Inovasi Indonesia”**.

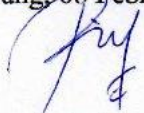
Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr.Limajatini, S.E.,M.M.,BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr.Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Bapak Teguh Prabowo selaku Direktur Utama PT. Arae Inovasi Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepada seluruh responden sebanyak 43 orang, terima kasih atas partisipasi yang diberikan untuk penyusunan skripsi ini.
8. Orang tua, dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.
9. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini, khususnya Mas Reza Rachmanda, Patria Kusuma, Maniur Fredy Purba, Theresia Paulasari, Alvian Dwijayanto, Theresia Anastasia, Lidwina Olin, Jenny Junianta, Merli Marlita, Albertus Retmanda dan Vincent Wijaya.
10. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 08 Februari 2024


Benedictus Andrianus Ricky
NIM : 20190500068

DAFTAR ISI

hal

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Rumusan Masalah..... 5

D. Tujuan Penelitian..... 6

E. Manfaat Penelitian..... 6

1. Manfaat Teoritis 7

2. Manfaat Praktis.....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Gaya Kepemimpinan	10
2. Budaya Organisasi.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	19
4. Kinerja Karyawan.....	23
B. Hasil Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Penelitian.....	29
D. Perumusan Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Objek Penelitian	31
1. Sejarah Singkat PT. Arae Inovasi Indonesia	31
2. Visi dan Misi PT. Arae Inovasi Indonesia.....	32
3. Struktur Organisasi PT. Arae Inovasi Indonesia	33
C. Jenis dan Sumber Data	34
1. Jenis Data.....	34
2. Sumber Data	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
a. Populasi	35
b. Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Teknik Pengumpulan data Primer	36

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	38
3. Operasionalisasi Variabel Penelitian	38
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Instrumen Data Penelitian	41
2. Uji Asumsi Klasik	43
3. Uji Model Statistik.....	44
4. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Hasil Penelitian	48
1. Profil Responden	48
2. Deskripsi Variabel Penelitian	50
B. Analisis Hasil Penelitian.....	90
C. Pembahasan	104
BAB V PENUTUP.....	108
A. Kesimpulan.....	108
B. Implikasi	109
1. Implikasi Teoritis.....	109
2. Implikasi Manajerial.....	110
3. Implikasi Metodologi	110
C. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	112
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	117
SURAT KETERANGAN RISET.....	118
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Produktifitas Karyawan PT. ARAE INOVASI INDONESIA	2
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III. 1 Nilai Skala Likert.....	37
Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	38
Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV. 4 Pertanyaan 1 Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel IV. 5 Pertanyaan 2 Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel IV. 6 Pertanyaan 3 Gaya Kepemimpinan.....	52
Tabel IV. 7 Pertanyaan 4 Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel IV. 8 Pertanyaan 5 Gaya Kepemimpinan.....	54
Tabel IV. 9 Pertanyaan 6 Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel IV. 10 Pertanyaan 7 Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel IV. 11 Pertanyaan 8 Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel IV. 12 Pertanyaan 9 Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel IV. 13 Pertanyaan 10 Gaya Kepemimpinan.....	59
Tabel IV. 14 Pertanyaan 1 Budaya Organisasi	60
Tabel IV. 15 Pertanyaan 2 Budaya Organisasi	61
Tabel IV. 16 Pertanyaan 3 Budaya Organisasi	62
Tabel IV. 17 Pertanyaan 4 Budaya Organisasi	63

Tabel IV. 18 Pertanyaan 5 Budaya Organisasi	64
Tabel IV. 19 Pertanyaan 6 Budaya Organisasi	65
Tabel IV. 20 Pertanyaan 7 Budaya Organisasi	66
Tabel IV. 21 Pertanyaan 8 Budaya Organisasi	67
Tabel IV. 22 Pertanyaan 9 Budaya Organisasi	68
Tabel IV. 23 Pertanyaan 10 Budaya Organisasi	69
Tabel IV. 24 Pertanyaan 1 Lingkungan Kerja	70
Tabel IV. 25 Pertanyaan 2 Lingkungan Kerja	71
Tabel IV. 26 Pertanyaan 3 Lingkungan Kerja	72
Tabel IV. 27 Pertanyaan 4 Lingkungan Kerja	73
Tabel IV. 28 Pertanyaan 5 Lingkungan Kerja	74
Tabel IV. 29 Pertanyaan 6 Lingkungan Kerja	75
Tabel IV. 30 Lingkungan Kerja	76
Tabel IV. 31 Lingkungan Kerja	77
Tabel IV. 32 Lingkungan Kerja	78
Tabel IV. 33 Lingkungan Kerja	79
Tabel IV. 34 Pertanyaan 1 Kinerja Karyawan	80
Tabel IV. 35 Pertanyaan 2 Kinerja Karyawan	81
Tabel IV. 36 Pertanyaan 3 Kinerja Karyawan	82
Tabel IV. 37 Pertanyaan 4 Kinerja Karyawan	83
Tabel IV. 38 Pertanyaan 5 Kinerja Karyawan	84
Tabel IV. 39 Pertanyaan 6 Kinerja Karyawan	85
Tabel IV. 40 Pertanyaan 7 Kinerja Karyawan	86

Tabel IV. 41 Pertanyaan 8 Kinerja Karyawan	87
Tabel IV. 42 Pertanyaan 9 Kinerja Karyawan	88
Tabel IV. 43 Pertanyaan 10 Kinerja Karyawan	89
Tabel IV. 44 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	90
Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	91
Tabel IV. 46 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	92
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	93
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	93
Tabel IV. 49 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	94
Tabel IV. 50 Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	94
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	95
Tabel IV. 52 Hasil Uji Normalitas	95
Tabel IV. 53 Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel IV. 54 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	98
Tabel IV. 55 Hasil Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan.....	99
Tabel IV. 56 Hasil Koefisien Determinasi Budaya Organisasi.....	100
Tabel IV. 57 Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja.....	100
Tabel IV. 58 Hasil Koefisien Determinasi Simultan	101
Tabel IV. 59 Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan	101
Tabel IV. 60 Uji t Parsial Budaya Organisasi	102
Tabel IV. 61 Uji t Parsial Lingkungan Kerja	102
Tabel IV. 62 Uji F (Simultan).....	103

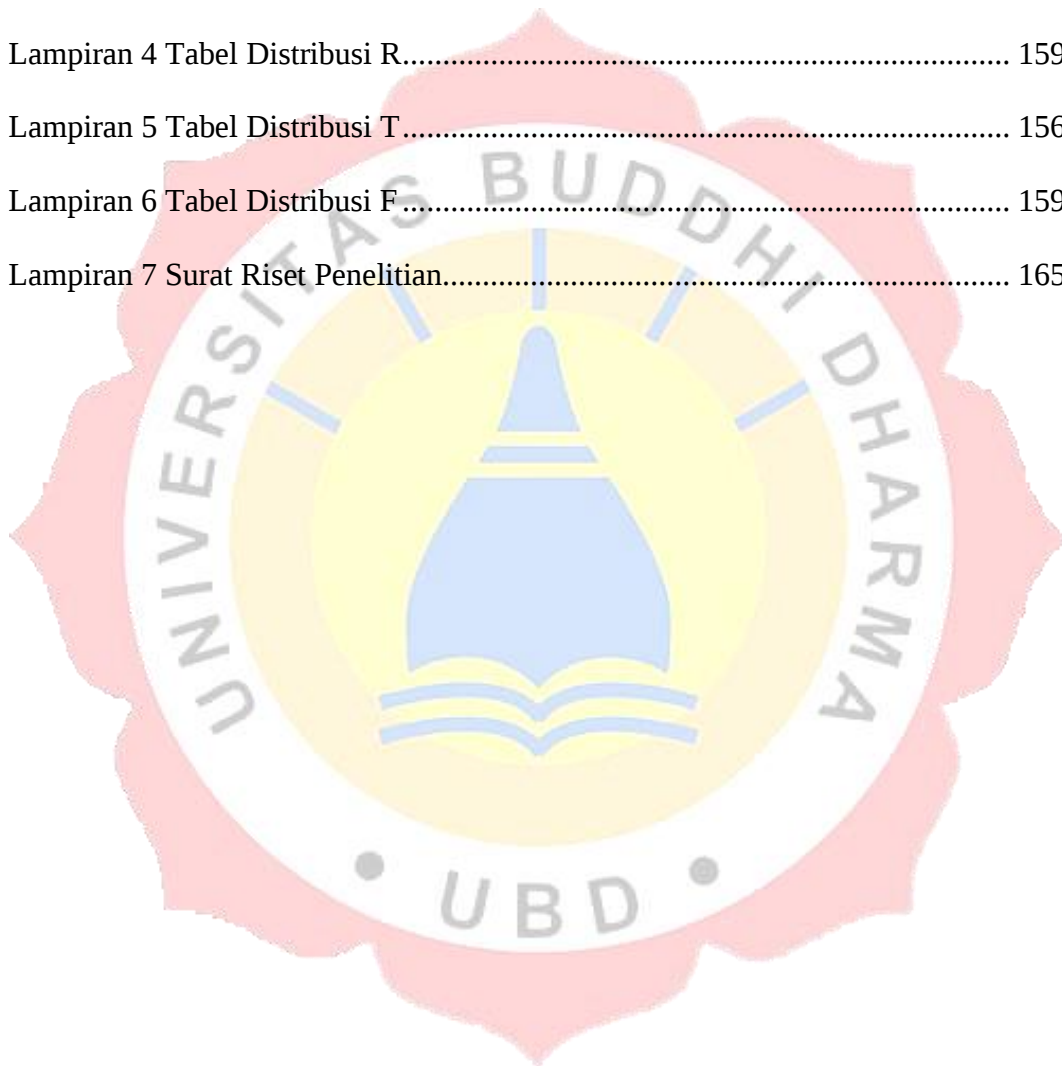
DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV. 1 Normalitas P-Plot.....	96
Gambar IV. 2 Grafik Scatterplot.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	118
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data SPSS.....	124
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden	153
Lampiran 4 Tabel Distribusi R.....	159
Lampiran 5 Tabel Distribusi T.....	156
Lampiran 6 Tabel Distribusi F.....	159
Lampiran 7 Surat Riset Penelitian.....	165



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk terus berbenah dan berproses demi bisa tetap bersaing di era industry ini. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk lebih teliti dalam memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kinerja perusahaan agar tetap berproduksi dan mampu meningkatkan produksinya sehingga mampu memenuhi target perusahaan, tujuan perusahaan (Kusnawan et al., 2020).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini di karenakan karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan untuk mewujudkan dan memajukan perusahaan. Begitu juga dengan PT. ARAE INOVASI INDONESIA yang terletak di Kabupaten Tangerang. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Manufacture Interior*, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dengan perusahaan serupa lainnya.

Kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan

dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut (Sutisna, 2024). Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individual maupun kelompok. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali diidentifikasi sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Tabel I. 1
Produktifitas Karyawan PT. ARAE INOVASI INDONESIA
Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Target Realisasi	Realisasi Penjualan Pertahun	Persentase
2019	32	Rp. 258.500.000	Rp. 221.390.000	85,64 %
2020	35	Rp. 295.000.000	Rp. 151.855.000	51,47 %
2021	37	Rp. 310.000.000	Rp. 148.991.000	48,06 %
2022	40	Rp. 567.000.000	Rp.488.500.000	86,15%

Sumber : PT ARAE INOVASI INDONESIA

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat selama periode tahun 2019-2022 produktivitas karyawan PT ARAE INOVASI INDONESIA tidak mencapai target realisasi yang ditentukan manajemen. Pada tahun 2019 target realisasi penjualan sebesar 85,64% terpenuhi ditahun berikutnya mengalami penurunan dengan hanya terealisasi sebesar 51,47% dari target perusahaan. Demikian pula pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan dengan realisasi penjualan sebesar Rp. 148.991.000 atau sebesar 48,06%

dari target perusahaan. Selanjutnya pada tahun 2022 realisasi penjualan dapat dipenuhi sebesar 86,15% dari target perusahaan

Kinerja karyawan dapat mengalami perubahan yang dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat membuat kinerja karyawan meningkat ataupun menurun. Disetiap perusahaan akan terjadi masalah apabila kinerja mengalami penurunan. Hal penting bagi setiap perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar terus tetap stabil. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan. Pekerja bawahan tidak akan berhasil dengan gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan (Sutisna & Sutrisna, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan karakter utama individu dalam memimpin bawahan dengan pola perilaku yang di pegang teguh oleh seorang pimpinan dalam rangka mengatur segala operasionalisasi perusahaan. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum meliputi kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan (Parameswari et al., 2020).

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi berperan dalam membentuk karyawan menjadi sesuai dengan norma yang berlaku diperusahaan. Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan

pekerjaannya. Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar hubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi menjadi penentu totalitas kepribadian perusahaan yang memiliki efek pada perilaku organisasi yang akan dianut, perilaku kuat anggota organisasi akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan lebih efektif.

Apabila kepemimpinan dan budaya organisasi telah berjalan dengan baik, maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Ada masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka karyawan akan bekerja dengan gairah dan lebih serius. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa kepuasan bagi karyawan dan mendorong kinerja mereka menjadi lebih baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif akan memberikan dampak negatif dan dapat

mengurangi kinerja dari karyawan, sehingga karyawan bisa kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pimpinan yang otoriter menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja.
2. Adanya budaya organisasi yang rendah yang mengurangi etos kerja sehingga karyawan sering melakukan penundaan pekerjaan
3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang diperhatikan dapat menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keryawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi penulisan mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat berguna sebagai informasi tambahan bagi PT. ARAE INOVASI INDONESIA untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja karena telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan pada masa kini dan masa mendatang.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian berguna menjadi pedoman dalam penelitian selanjutnya dan sebagai tambahan wawasan keilmuan untuk fokus penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulis memberikan pemahaman skripsi secara menyeluruh melalui sistematika penulisan yang disusun kedalam 5 bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 fokus pembahasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab 2 fokus pembahasan mengenai gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab 3 fokus pembahasan mengenai jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 fokus pembahasan mengenai deskripsi data hasil penelitian variabel independen, dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab 5 fokus pembahasan mengenai kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen ialah suatu ilmu dan seni yang bertujuan mengatur seluruh kegiatan, didalamnya termasuk proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dari sumber daya yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Silaswara et al., 2021).

Menurut Hasibuan (2020) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengelola sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien sehingga menguntungkan perusahaan yang dilakukandengan berbagai aktivitas manajemen dalam pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Menurut Sutisna (2019) mengatakan bahwa :

Manajemen yaitu sekumpulan individu yang bekerja sama meningkatkan praktik manajemen melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan yang bertujuan mencapai target sasaran

Menurut Yulianti (2019) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia didefinisikan beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Tjiptono (2019) mengatakan bahwa :

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif.

Menurut Hayati (2018) mengatakan bahwa:

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dan berkelanjutan dari pikiran individu. Perilaku dan sifatnya dipicu oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan keberhasilan kerja didorong oleh niat untuk memenuhi faktor puas individu. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori diatas maka Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur tentang pemanfaat fungsi-fungsi organisasi mulai dari perencanaan, pengawasan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk kepentingan suatu organisasi.

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepuasan Pelanggan

kepemimpinan adalah kompetensi individu dalam mengarahkan orang lain untuk mengikutinya dan bertindak sesuai aturannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Hernawan & Efrem, 2022).

Menurut Kasmir (2018) mendefinisikan bahwa ;

Kepemimpinan mencerminkan kebiasaan seseorang dalam rangka mengatur perilaku seseorang dengan komunikasi dan aturan kebijakan yang dibuat dalam suatu lingkup organisasi. Kepentingan dan aturan yang dibuat atas dasar posisi jabatan yang lebih tinggi sehingga menjadi keharusan bawahan untuk mengikuti.

Menurut Tjiptono (2019) mengatakan bahwa :

Gaya kepemimpinan mengacu pada cara dan strategi pimpinan untuk memengaruhi bawahan sehingga bawahan yang berada dibawahnya mau mengikuti setiap arahan dan kebijakan yang dibuat agar sasaran organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Hasibuan, 2020) mengatakan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan arahan yang diberikan dengan pimpinan bertindak sebagai contoh atau teladan yang diikuti oleh bawahan.

Berdasarkan teori diatas maka, gaya kepemimpinan merupakan keseluruhan kompetensi keterampilan, sifat, sikap, yang dijadikan alat oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang diharapkan.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Mutmainnah et al., (2022) mengatakan bahwa tipe gaya kepemimpinan, adalah:

1) Tipe Kepemimpinan Autokrasi

Tipe kepemimpinan autokrasi, yaitu pemimpin bertindak sebagai diktator pada bawahan. Pemimpin tipe autokrasi menggunakan kekuasaan sebagai alat memimpin yang wajib diikuti meskipun terpaksa (Hernawan & Mulandoro, 2021). Ciri-ciri pemimpin ini biasanya, sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi kepunyaan sendiri.
- b. Mengidentifikasi kepentingan pribadi sama dengan organisasi
- c. memposisikan bawahan hanya sebagai alat
- d. anti pada kritik, saran ataupun pendapat
- e. Bergantung pada kekuasaan formalnya
- f. Perintah mengandung unsur paksaan

2) Tipe Kepemimpinan Militeritis

Tipe pemimpin yang menggunakan sistem perintah, dimana setiap perintah wajib diikuti karena dominan pada sikap otoriter (Jasmine & Hernawan, 2023). Ciri pemimpin ini biasanya:

- a. Unsur perintah wajib diikuti
- b. Otoritas berupa pangkat dan jabatan
- c. Sikap berlebihan pada formalitas aturan
- d. Bersikap kaku dan penuh disiplin
- e. Angkuh terhadap kritikan bawahan

3) Tipe Kepemimpinan Kontingensi Fielder

Pada tipe ini menggambarkan keberhasilan pemimpin yang diukur pada beberapa faktor yaitu:

- a. Interaksi atasan dan bawahan terjalin harmonis
- b. Perintah, tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dan jelas
- c. Perilaku pimpinan tegas dan kuat secara legal

4) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Gaya paternalistik adalah pemimpin yang menjadi pelindung bagi bawahannya yang memiliki kasih sayang pada orang yang diaturnya.

Ciri pemimpin paternalistic yaitu:

- a. Memperlakukan bawahan sebagai orang dekat
- b. Perlindungan penuh pada bawahan (overly protective)
- c. Keputusan final merupakan hak pimpinan
- d. Pemimpin menjadi ujung tombak

5) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis disebut juga dengan kepemimpinan partisipatif dimana anggota diberi kesempatan untuk memberi saran pendapat dan inisiatif/ide dalam mencapai tujuan organisasi. Ciri-ciri pemimpin demokratis yaitu:

- a. Kesempatan mengembangkan kreativitas terbuka bagi siapapun
- b. Pemimpin terbuka pada bawahan
- c. Azas musyawarah paling dominan
- d. Keputusan sesuai kesepakatan bersama

- e. Berpartisipasi dalam organisasi secara aktif
- f. Perluasan kederisasi sebagai pemimpin di masa mendatang

6) Tipe Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan yang memiliki daya tarik yang kuat sehingga bawahan mau mengikuti sikap dan gaya pimpinan. Ciri-ciri pemimpin karismatik yaitu:

- a. Berwibawa
- b. Cenderung memiliki daya tarik lebih
- c. Sikap baik dan netral
- d. Terbentuk dari faktor internal bukan karena latar belakang Pendidikan atau pelatihan

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Afandi (2018) fungsi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Instruksi

Pada fungsi ini komunikasi terbentuk satu arah. Dimana pemimpin memiliki hak penuh dalam menentukan apa, bagaimana dan bilamana dalam setiap pengambilan Keputusan. Sehingga instruksi berupa panduan atau pedoman untuk mengendalikan bawahan melaksanakan dan bertindak sesuai kemauannya (Fransisko & Parameswari, 2023).

2) Fungsi Konsultasi

Pada fungsi ini komunikasi dilakukan secara dua arah. Dalam pengambilan Keputusan pemimpin menerima saran dan sering kali konsultasi kepada bawahan untuk kemudian informasi dievaluasi sebelum membuat Keputusan yang paling tepat dalam organisasi sehingga peran konsultasi untuk menyempurnakan Keputusan yang harus dilaksanakan (Hanapi & Parameswari, 2023)

3) Fungsi Partisipatif

Pada fungsi ini pimpinan membuka keikutsertaan bawahan dalam mengambil Keputusan dimana kendali dilakukan pimpinan secara jelas dan terarah sehingga bawahan tidak terlalu bebas melakukan fungsi partisipasi (Saputra & Parameswari, 2022)

4) Fungsi Delegasi

Pada fungsi ini pimpinan memberikan wewenang penuh kepada bawahan untuk melaksanakan dan mengambil Keputusan dimana Keputusan yang ditetapkan bawahan dianggap sama dengan Keputusan pimpinan (Sabella & Parameswari, 2022)

5) Fungsi Pengendalian

Pada fungsi ini pimpinan bertindak sebagai pengatur dan penggerak bawahan dengan perwujudan kegiatan koordinasi, pengawasan dan pengarahan kepada bawahan sehingga bawahan bekerja sesuai dengan keinginan yang hendak dicapai pimpinan organisasi.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Rijanto & Mukaram (2018) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi dianggap sebagai suatu system makna atau norma yang dipegang dan diterapkan keseluruhan anggota organisasi yang menjadi ciri pembeda organisasi dengan organisasi lainnya dalam pelaksanaan usahanya yang menjadi ciri khas yang tidak sama satu dengan lainnya.

Menurut Hadju & Adam (2019) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi mengacu pada suatu kebiasaan diterapkan dan telah lama dijalankan dalam suatu organisasi sehingga secara keseluruhan meskipun tidak tercatat namun setiap anggota mengerti mengenai kebiasaan tersebut yang menjadi pendorong anggota dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi

Menurut Asrul & Mustari (2021) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi mencakup semua hal dalam organisasi yang didalamnya terdapat nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah ada dan dianut, yang diwujudkan sebagai identitas dari organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang diikuti oleh keseluruhan anggota dalam organisasi yang menjadi ciri dan identitas organisasi tersebut pada khalayak umum.

b. Karakter Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018) karakter budaya organisasi adalah:

1) Inovasi dan berani mengambil resiko

Budaya organisasi memacu anggota untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam bertindak yang dianggap berguna bagi organisasi (Saputra & Sutisna, 2022).

2) Sikap penuh ketelitian

Bawahan bekerja dengan cermat dan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan dengan detail sehingga hal-hal kecil tidak terlewatkan (Mantovani & Sutisna, 2022).

3) Orientasi hasil

Organisasi melihat sejauh mana keberhasilan manajemen dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki berdasarkan pada hasil kerja yang diperoleh dalam satu periode operasional organisasi.

4) Orientasi orang

Pertimbangan Keputusan berdasarkan pada dampak yang ditimbulkan kepada karyawan dari pelaksanaan suatu fungsi yang kemudian dijadikan pertimbangan untuk Keputusan dimasa berikutnya.

5) Orientasi tim

Memandang hasil kerjasama dari Kumpulan karyawan lebih diutamakan daripada hasil individu.

6) Keagresifan

Melihat sejauh mana sikap aktif karyawan dalam bekerja sehingga sikap agresif mendorong karyawan lebih produktif dan tidak santai dalam bekerja

7) Stabilitas

Bagaimana organisasi memandang pelaksanaan Keputusan yang diambil akan memberikan kestabilan pada semua fungsi dan sumber daya organisasi.

c. Karakteristik Organisasi

Menurut Hasibuan (2020) Budaya organisasi dapat dinilai berdasarkan karakteristik organisasi yaitu sebagai berikut:

1) Inovatif

Organisasi mengembangkan karyawan dan membuka kesempatan untuk karyawan berinovasi

2) Cermat

Organisasi menciptakan karyawan yang memiliki kualitas kerja dan cermat dalam bekerja yang dilakukan dengan memberikan pelatihan dan menambah keterampilan karyawan (Lie & Parameswari, 2023)

3) Bekerja dengan semangat

Perusahaan melihat karyawan dengan kinerja tinggi dipancarkan melalui semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Hartono & Parameswari, 2021)

4) Bekerja dalam Tim

Karyawan mampu bekerja sendiri dan bekerja dalam tim untuk melaksanakan tugas yang dibebankan pada kelompok dengan baik (Widiyanto et al., 2020)

d. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Yulianti (2019) budaya organisasi membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mempercepat pemahaman karyawan pada aturan dan norma yang ada sehingga mengurangi sikap keraguan, kecemasan dan ketidakpastian dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi terdiri dari 2 fungsi yaitu sebagai proses integrasi internal dan proses adaptasi internal

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Ritonga (2019) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya secara rutin. Perusahaan dituntut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan fokus, nyaman, aman dan menyenangkan

Menurut Najib et al (2022) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan lokasi dimana karyawan ditempatkan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja mencakup suasana, alat, kantor dan rekan kerja.

Menurut Ahmad et al (2022) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan baik berbentuk fisik maupun nonfisik yang berdampak pada hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada perusahaan yang

mendukung kinerja karyawan lebih baik jika lingkungan dirasakan nyaman dan aman oleh karyawan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sari et al (2023) jenis-jenis lingkungan kerja terdiri dari sebagai berikut:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik merupakan tempat kerja yang dirancang oleh perusahaan untuk karyawannya Silaswara et al (2021). Lingkungan indoor termasuk ruang pimpinan, ruang tamu, ruang kerja dan lainnya dan lingkungan fisik outdoor seperti, lapangan olahraga, parkir dan taman. Lingkungan fisik dianggap sebagai sesuatu yang nyata, yaitu tempat di mana seluruh karyawan dapat tinggal dan bekerja (Adam & Sutisna, 2023). Lingkungan ini dapat digunakan untuk meningkatkan keseluruhan kinerja karyawan dan organisasi bersama-sama (Lasahijaya & Hernawan, 2023).

2) Lingkungan Sosial bersifat fisik

Ada banyak cara di mana karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain dalam organisasi, serta berbagai lingkungan sosial di tempat kerja (Parameswari et al., 2020). Lingkungan sosial di tempat kerja dapat berupa arisan, kerja tim, kelompok rekreasi, dan kelompok pengajian di kantor. Semua ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan (Hendriawan & Sutisna, 2022)

3) Lingkungan Sosial bersifat Abstrak

Karena berada di tempat yang tidak tampak sebagai lingkungan sosial, lingkungan sosial yang abstrak lebih seperti wadah yang tidak riil karena menggunakan berbagai saluran media yang abstrak seperti radio, HT, intercom, dll (Sutrisna et al., 2023)

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Putra et al (2023) manfaat dari lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Meningkatkan efisiensi

Kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang buruk, dan kurangnya ventilasi mempengaruhi efisiensi kerja karyawan (Gunawan et al., 2021).

2) Meningkatkan Kesehatan

Adanya debu, pencahayaan yang buruk, dan kebisingan yang berlebihan antara lain mempengaruhi kesehatan karyawan. Pencahayaan yang buruk juga mempengaruhi kesehatan mata. Suara atau kebisingan yang berlebihan membahayakan pendengaran (Hernawan & Andy, 2018).

3) Mengurangi Perputaran Tenaga Kerja

Jika karyawan tidak puas dengan tempat kerja mereka, mereka akan lebih cenderung pindah ke kantor lain, mengakibatkan kehilangan karyawan yang produktif, efisien, dan berpengalaman (Apriliani & Sutisna, 2023)

4) Mengurangi Kelelahan

Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak baik (Pranata & Sutisna, 2022).

5) Meningkatkan semangat

Lingkungan kerja berdampak psikologis pada pekerja; jika mereka menyediakan lingkungan kerja yang baik, mereka lebih bersemangat untuk bekerja (Sutisna et al., 2024).

6) Melindungi peralatan kantor dan arsip perusahaan

Untuk mencegah kerusakan arsip dan peralatan mahal, seperti komputer, harus dilindungi dari suhu tinggi dan debu (Triwibowo & Sutisna, 2023).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ahmad et al (2022) indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Fasilitas kebutuhan Kerja
- e) Sirkulasi Udara

2) Lingkungan Kerja Sosial

- a) Keamanan Kerja
- b) Kenyamanan Kerja

- c) Kebersihan Lingkungan
- d) Hubungan antar Sesama Pegawai

4. Kinerja Karyawan

Menciptakan keunggulan bersaing merupakan salah satu upaya dan strategi perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan memberikan kepuasan pada konsumen, salah satunya kinerja yang tinggi (Jonathan & Hernawan, 2022).

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarti et al (2021) mengatakan bahwa:

Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa karyawan individu atau tim memahami apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut Susanty et al (2019) mengatakan bahwa:

Kinerja organisasi adalah hasil dari mencapai atau tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab atau peran mereka dalam perusahaan.

Menurut Simangunsong & Parameswari (2023) mengatakan bahwa:

Tingkat produktivitas seorang karyawan, dibandingkan dengan rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaannya menunjukkan totalitas kinerja. Stress pekerjaan dan konflik kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja..

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan hasil kompetensi dan produktifitas karyawan dalam melakukan tugas selama periode operasional perusahaan.

b. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan antara lain:

- a) Produktivitas karyawan
- b) Kualitas produk
- c) Ketepatan waktu penyelesaian kerja

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu:

- a) Faktor internal

Faktor internal terdiri dari kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, dorongan, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga (Asih & Hernawan, 2023).

- b) Faktor eksternal

Faktor eksternal meliputi: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik (Puspita & Hernawan, 2023).

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarti et al (2021) menyatakan indikator yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu

- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Mutu
- 7) Berkomitmen
- 8) Presensi atau kehadiran
- 9) Kerja sama tim

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis	Judul	Hasil penelitian
1	Irwan Syam (2018)	ANALISIS GAYA KEPEMIMPIN AN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai R Square = 0.449 dan nilai Sig = 0.000 jadi 44.9% Variasi nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sisanya sebesar 55.1%

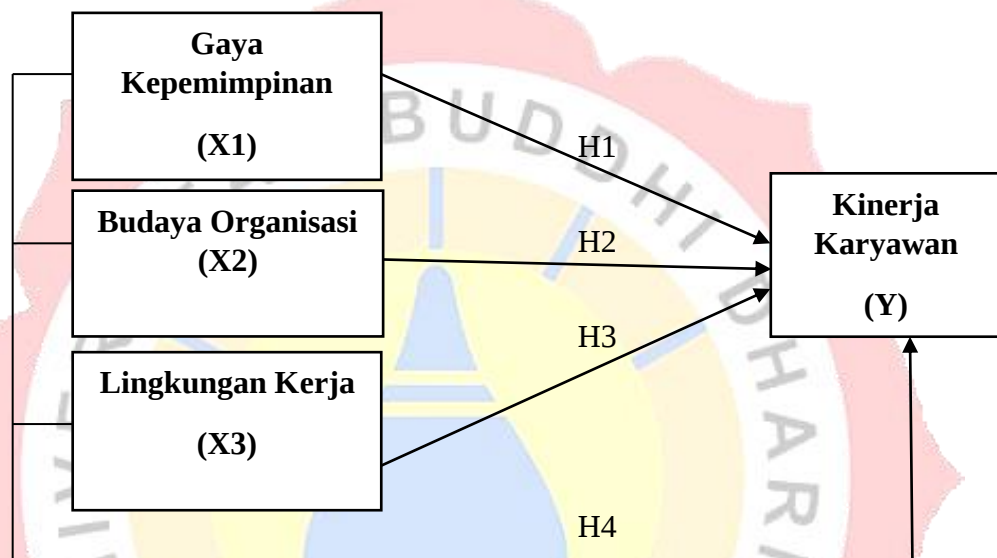
		JENEPONTO	
2	Rahma Siti Nur Aisah Wardani (2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN AN TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pengujian koefisien regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan pada indikator PK (Pengambilan Keputusan), PrK (Perilaku Kepemimpinan), dan OK (Orientasi Kepemimpinan) menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan untuk hasil nilai R Square menunjukkan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3	Jufrizen Khairani Nurul Rahmandhani	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP	Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

		KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI	Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 118 pegawai, kemudian telah di analisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, 2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara
4	Andi Irwan Andi Irfan	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan

	(2021)	TERHADAP KINERJA KARYAWAN	sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.
5	Denok Sunarsi Hadion Wijoyo Dodi Prasada Dede Andi (2020)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA	a. Variabel Lingkungan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. b. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,84 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. c. Lingkungan Kerja berpengaruh

			signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan
--	--	--	---

C. Kerangka Penelitian



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.

ARAE INOVASI INDONESIA

Ho = Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ha = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ho = Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ha = Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ho = Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ha = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ho = Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

Ha = Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARAE INOVASI INDONESIA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan data berupa angka yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, persepsi atau pendapat responden mengenai objek yang diteliti.

Menurut Arikunto (2019) mengatakan bahwa :

Penelitian kuantitatif, berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan memvalidasi hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang dijadikan sebagai bahan penelitian adalah karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA yang berlokasi di Tangerang Banten. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA

1. Sejarah Singkat PT. ARAE INOVASI INDONESIA

PT. ARAE INOVASI INDONESIA adalah perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor Interior sudah lebih dari 5 tahun. Sudah banyak project yang berhasil dikerjakan sejak dari berdirinya perusahaan ini

mulai dari beberapa project komersil seperti rumah tinggal, apartement dan residence. Kemudian ada beberapa project bersifat B2B yang juga sudah selesai dikerjakan diantara project milik grup Bird Mobil, Sespim Polri lembang dan LE-PARC di Thamrine nine.

Sampai sekarang ini PT. ARAE INOVASI INDONESIA sudah memiliki 43 pekerja professional yang bekerja di PT. ARAE INOVASI INDONESIA dengan semangat kreatifitas dan disiplin yang tinggi serta sikap professional, mereka siap membantu mewujudkan desian rumah impian dari klien mereka. Mereka menghargai dan memberikan prioritas tertinggi kepada setiap kliennya.

2. Visi dan Misi PT. ARAE INOVASI INDONESIA

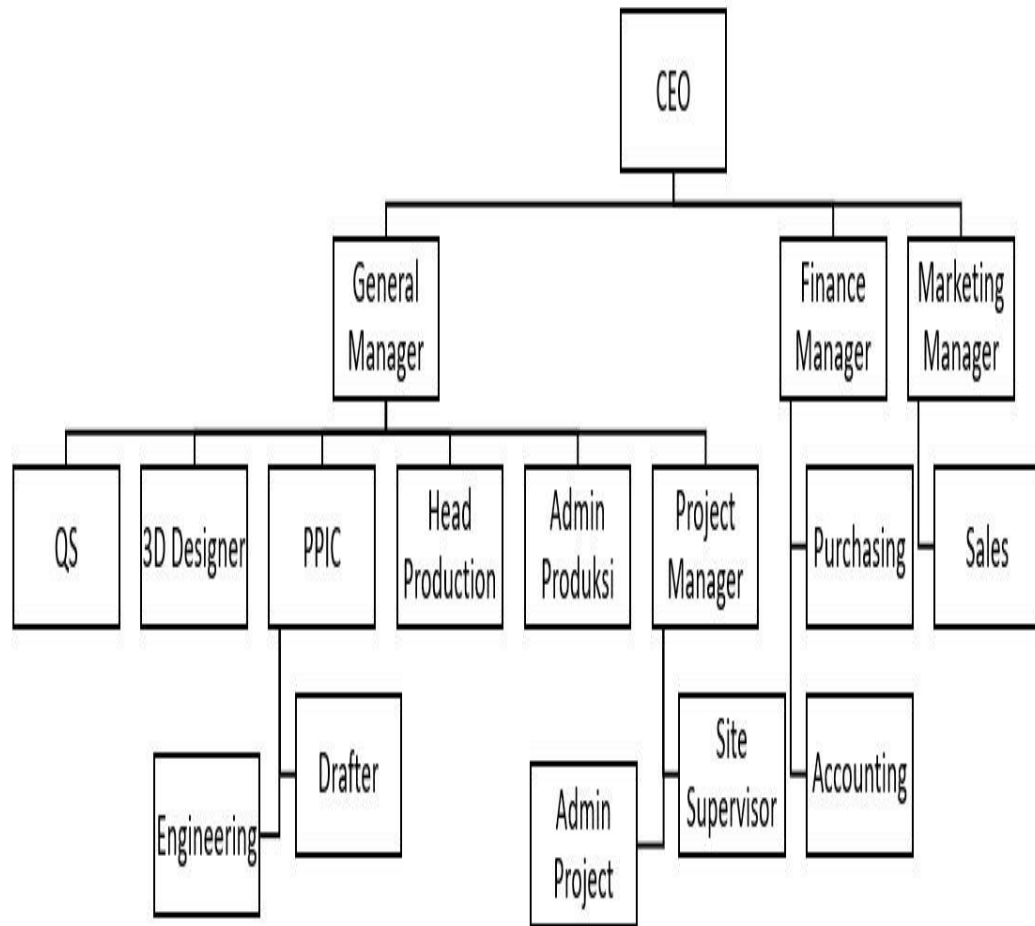
a. Visi

Untuk menciptakan pengalaman membangun rumah yang tak terlupakan bagi klien kami dan mewujudkan impian mereka.

b. Misi

Misi kami adalah membantu orang memvisualisasikan, menciptakan, membangun & memelihara rumah yang indah. Kami menghadirkan visual inspiratif dari rumah keren, ruang khusus, dan trend desain baru

3. Struktur Organisasi PT. ARAE INOVASI INDONESIA



Gambar III. 1

Struktur Organisasi PT. ARAE INOVASI INDONESIA

Sumber: PT. ARAE INOVASI INDONESIA

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder untuk mendukung hasil Analisa penelitian.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber data utama yaitu yang dipilih sebagai responden penelitian dengan memberikan instrument penelitian berupa kuisioner untuk dijawab oleh responden sesuai dengan pemikiran atau persepsi masing-masing responden.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung karena diperoleh melalui pihak ketiga atau orang lain yang telah melakukan publikasi data untuk kepentingan tertentu.

2. Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. berikut penjelasan masing-masing sumber data penelitian menurut (Sugiyono, 2019):

a. Sumber data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak pertama." Jenis data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk kemudian diolah, dianalisis, dan dibuat kesimpulannya

b. Sumber Data Sekunder, yaitu :

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. ARAE INOVASI INDONESIA dengan total populasi sebanyak 75 orang

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berikut disajikan hasil perhitungan sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat keberhasilan 5% (0,05)

$$n = \frac{75}{1 + 75(0,1)^2}$$

$$n = \frac{75}{1 + 0,75}$$

$$n = \frac{75}{1,75}$$

$$n = 42,85$$

$$n=43 \text{ (Pembulatan)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka ditetapkan sampel sebanyak 43 orang karyawan di PT. ARAE INOVASI INDONESIA.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data Primer

Data primer dikumpulkan peneliti langsung dari sumber data sehingga memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Berikut penjelasan metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Wawancara dilakukan oleh dua orang dimana salah satu bertindak sebagai penanya dan yang lainnya sebagai narasumber. Pertanyaan yang diberikan dibuat secara sistematis dan mendalam mengenai kajian topik penelitian yang dilakukan sehingga memperoleh

informasi yang berguna untuk melakukan Analisa data dan kesimpulan

b. Kuisoner

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Kuesioner merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh peneliti dengan cara memberikan kumpulan pertanyaan yang disusun untuk dijawab dengan memberikan beberapa alternatif jawaban untuk menggambarkan pendapat responden pada topik penelitian yang dianalisa.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa :

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai bukti yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik yang lain karena observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada lokasi atau tempat objek berada.

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang didalamnya berisikan seperangkat pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

Tabel III. 1
Nilai Skala Likert

Pertanyaan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Ghozali, 2018)

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data Sekunder dikumpulkan peneliti dari sumber lain yang telah dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian, data sekunder yang dikumpulkan meliputi: buku-buku, jurnal, artikel, internet research dan dokumen.

3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Strategi yang jelas	1. Visi & misi yang jelas	Likert
		2. Instruksi spesifik	
	2. Kepedulian kepada lingkungan	3. Solusi	
		4. Pujian/Penghargaan	
	3. Memotivasi anggota	5. Dorongan	
		6. Pendapat	
	4. Menjaga kekompakan tim	7. Kepentingan tim	
		8. Rasa Menghargai	
	5. Menghargai	11. Porsi kerja	

	perbedaan	12. Menghargai perbedaan	
Sumber: (Edison, 2019)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X2)	1. Kedekatan dengan rekan kerja	1. Fasilitas	Likert
		2. <i>Employee gathering</i>	
	2. Norma yang berlaku	3. Tempat ibadah	
		4. Kompensasi	
	3. Lingkungan kerja	5. SOP yang jelas	
		6. Kontrol pekerjaan	
		7. Culture perusahaan	
		8. Mendukung kemajuan karyawan	
	4. Inisiatif dalam bekerja	9. Inisiatif	
		10. Improvisasi	
Sumber: (Robbins, 2019)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X3)	1. Suasana Kerja	1. Nyaman	Likert
		2. Optimal	
	2. Hubungan	3. Hubungan harmonis	

	dengan rekan kerja	4. Bekerja sama	
		5. Pencapaian Tujuan	
	3. Tersedianya fasilitas kerja	6. Sarana dan prasarana	
		7. Data memadai	
		8. Peralatan memadai	
	4. Keamanan	9.Suasana kerja	
		10. Keamanan	
Sumber: (Sedarmayanti, 2018)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1. Ketepatan waktu	Likert
		2. Pelaksanaan kerja	
	2. Kesesuaian jam kerja	3. Hasil kerja	
	3. Tingkat kehadiran	4. Kehadiran	
	4. Kerja sama antar karyawan	5. Masukan (input)	
	5. Kepuasan kerja	6. Penyelesaian tugas	
		7. Bertanggung jawab	
		8. Sesuai kemampuan	
		9. Kualitas pekerjaan	

		10. Produktif	
Sumber: (Setiawan, 2019)			

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa :

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur keabsahan suatu instrument yang digunakan dalam penelitian sehingga diketahui data yang digunakan valid ataupun tidak atau Instrumen yang digunakan tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Pengujian validitas dengan *Pearson Product Moment*. Menurut Ghozali (2018) dalam bukunya menjelaskan rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$$\Sigma Y^2 = \text{Jumlah pangkat dari nilai variabel } y$$

Dasar keputusan hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel artinya valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel artinya tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) mengatakan bahwa :

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan instrument yang sama akan menghasilkan data yang sama (konsistensi) meskipun dilakukan pengukuran berulang-ulang.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument dianggap memiliki konsistensi namun sebaliknya jika nilai Cronbach alpha dibawah 0,6 maka instrument dianggap tidak konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Adapun syarat ketentuan pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6 artinya reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,6 artinya tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Memenuhi kelayakan data agar tidak bias dilakukan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas..

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS. Menurut Ghozali (2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti residual terdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti residual tidak terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Arikunto (2019) Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi, maka uji tersebut disebut sebagai masalah. Tidak perlu ada korelasi di antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Besar faktor penginflasian perbedaan (VIF) dan toleransi dapat digunakan untuk menentukan ada

tidaknya masalah asumsi. pedoman adalah bahwa nilai toleransi harus mendekati 1 dan batasan VIF harus 10; jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam kasus di mana variasi residual antar pengamatan tetap, fenomena ini dikenal sebagai homoskedastisitas, sedangkan jika anomali terjadi, fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilihat pada Grafik Scatterplot yang dihasilkan, untuk mengasumsikan pola titik pada grafik menggunakan syarat berikut: Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola yang dihasilkan terbentuk dari titik-titik runtut yang berupa gelombang, melebar setelah itu menyempit yang berbentuk atau menyerupai pola tertentu. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pola titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan

variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2018), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan:

Y = Nilai Taksiran Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_iX_i = Koefisien arah regresi variabel X

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Lingkungan Kerja

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan guna untuk mengetahui relasi atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Rumus korelasi berganda menurut Hasan dalam Ghozali (2018) yaitu :

$$R_{y1.2} = \sqrt{(r_{2y1}^2 + r_{2y2}^2 - 2r_{y1y2}r_{12}) / (1 - r_{12}^2)}$$

Keterangan:

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

r_{y1} = Koefisien korelasi variabel Y dan X1.

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel Y dan X2.

r_{12} = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu ukuran yang paling umum yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas persamaan garis regresi Ghozali (2018). Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik variabel independen berfungsi untuk memprediksi variabel dependen. Variasi variabel dependen (Y), yang dijelaskan oleh variasi variabel independen (X), meningkat seiring dengan nilainya. Nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi atau dekat dengan 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna, sedangkan nilai koefisien determinasi yang lebih rendah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka dilakukan pengujian regresi yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan). Adapun penjelasan uji t dan F adalah sebagai berikut:

a. Uji t (parsial)

Menurut Sugiyono (2019), uji t pada hakikatnya dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan menggunakan uji t, perbandingan antara t hitung dan t tabel dilakukan dengan derajat signifikan 0,05. Dengan demikian, jika nilai probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen secara bebas berpengaruh signifikan pada

variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, maka koefisien regresi tidak signifikan.

b. Uji F (simultan)

Uji F memastikan adanya efek simultan pada variabel bebas (X) yang diteliti pada variabel penelitian (Y). Dasar Keputusan uji F yaitu:

- a) Jika $F_{hitung} \geq \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika $F_{hitung} \leq \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan nilai F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (degree of freedom/df) = pembilang (k) dan penyebut ($n - k - 1$), dimana n adalah jumlah observasi atau sampel dan k adalah jumlah variabel independen