

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Annisa Putri Marpaung¹, Arif Darmawan^{2*}

Program Studi Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam

¹e-mail: nisaputri188@gmail.com

²email: darmawan@polibatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine whether there is an influence of organizational culture, leadership, work environment and work discipline on employee performance. This research is a causality research design with as many as 67 people as a sample who are employees of PT Citra Buana Prakarsa. The sampling method used was saturated sampling technique with a population of 67 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) program version 25. The results of the test show that organizational culture has no effect on employee performance, while leadership, work environment and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan desain penelitian kausalitas dengan sebanyak 67 orang sebagai sampel yang merupakan karyawan PT Citra Buana Prakarsa. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan populasi berjumlah 67 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 25. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1 PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting di setiap kegiatan perusahaan, dikarenakan suatu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan (Simoos, Riana, & Subudi, 2017). Dalam sebuah perusahaan secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa adanya manusia sebagai pengguna atau yang menjalankan teknologi tersebut, maka sebuah teknologi dan kegiatan di dalam perusahaan tidak akan berjalan dan menghasilkan tujuan yang diharapkan (Pratiwi, Putra, & Kusumastuti, 2019). Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia agar tercapai kinerja karyawan yang berkualitas dan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Darmasaputra & Sudibya, 2019). Kinerja yang baik merupakan tujuan fundamental bagi sebuah perusahaan (Soane et al., 2015). Menurut Nurbiyati (2014) kinerja karyawan sering digunakan sebagai acuan daya saing sebuah perusahaan, dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus pandai dalam memilih strategi serta melihat aspek yang mempengaruhi.

Aspek yang membantu keberhasilan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah budaya organisasi. Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi merupakan tingkah laku para karyawan yang dijadikan sebuah pedoman dalam berorganisasi di lingkungan kerja (Widhawati & Damayanthi, 2018). Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan menjadi aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan diperlukan pemimpin yang efektif dalam mengelola sebuah perusahaan. Menurut Armawan & Suana (2019) perusahaan yang sukses dalam menggapai output kerja serta dapat memenuhi kewajiban sosialnya akan

sangat bergantung pada para pemimpin, karena tanpa adanya pemimpin maka tujuan perusahaan serta komunikasi sosial tidak akan berjalan dengan baik.

Kelangsungan pekerjaan akan berjalan dengan baik jika memiliki lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan membawa efek yang negatif (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017). Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan terhadap peraturan didalam perusahaan serta ketentuan sosial yang berlaku. Perilaku disiplin dalam bekerja di sebuah organisasi merupakan faktor yang harus diterapkan dan dipatuhi, karna kedisiplinan merupakan point penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Gresida & Utama, 2019).

PT. Citra Buana Prakarsa yang berlokasi di Batu Ampar kawasan Harbourbay merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi mall dan gudang industri. Hasil wawancara pada beberapa karyawan bagian akuntansi di perusahaan terdapat masalah pada kinerja karyawan. Faktor utama yang menjadi masalah pada perusahaan tersebut yaitu budaya organisasi. Menurut Armawan & Suana (2019) budaya organisasi disetiap perusahaan berbeda-beda, karna dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan bagian akuntansi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan menginginkan budaya organisasi yang baik karna akan berdampak pada kinerja karyawan. Selain masalah budaya organisasi, karyawan bagian akuntansi memiliki kinerja karyawan yang kurang baik karena sikap pemimpin yang kurang berkomunikasi dan berinteraksi dengan bawahannya serta kurangnya memberikan motivasi kepada karyawan membuat karyawan merasa tidak diperdulikan yang akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan malas dalam menanggapi setiap tugas

yang diberikan oleh pemimpinnya. Peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja lebih optimal (Yukl & Garry, 2010). Selain itu, jika lingkungan kerja pada sebuah perusahaan kondusif dan mendukung, maka karyawan akan menikmati waktunya untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan optimal serta kinerja karyawan akan meningkat.

Penurunan kinerja karyawan juga terlihat jelas dari sisi disiplin kerja, PT. Citra Buana Prakarsa menerapkan sistem absensi dengan mesin *finger print* yang dijadikan sebagai acuan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan yang menjadi sebuah permasalahan adalah keterlambatan dan ketidakhadiran dimana setiap hari selalu saja ada yang terlambat seperti masih berada diluar kantor pada waktu jam kerja dan tidak hadir yang membuat pekerjaan tertunda dan tidak selesai sehingga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Penelitian memodifikasi dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, (2017) dalam penelitiannya menguji variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini memodifikasi variabel kepuasan kerja dengan menggantikan variabel disiplin kerja yang merupakan masalah utama dari penelitian ini. Hasil dari beberapa penelitian Armawan & Suana (2019); Darmasaputra & Sudibya (2019); Gresida & Utama (2019); Pratiwi, Putra, & Kusumastuti (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Buana Prakarsa bagian akuntansi.

2 KAJIAN LITERATUR

Great Man Theory

Great Man Theory atau teori orang hebat yang dipopulerkan oleh Thomas Carlyle dalam buku yang berjudul “*On Heroes, Hero-Worship, and the Heroic in History*” yang mengusulkan bahwa sebagian besar seorang pemimpin adalah seorang laki-laki. *Great Man Theory* mengatakan bahwa sifat pemimpin yang dimiliki seorang pemimpin adalah sifat bawaan dari lahir yang diberkahi dengan potensi hebat seperti kecerdasan, karismatik, rasa percaya diri dan keterampilan sosial untuk menjadi pemimpin tanpa melalui pendidikan ataupun pelatihan khusus. Sifat hebat seorang pemimpin muncul ketika mengatasi sebuah masalah dan menghadapi rintangan-rintangan dalam situasi tertentu, maka dari itu pemimpin yang hebat sangat dibutuhkan oleh para bawahannya (Nawaz, Ahmed, & Irfanullah, 2016).

Path Goal Theory

Path Goal Theory atau teori model arah tujuan yang ditulis dan dikembangkan oleh House & Mitchell (Gibson, James, Ivancevich, Donnelly, & James, 2000) yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin dianggap efektif jika mampu memberikan motivasi, pengarahan dan bantuan untuk pencapaian tujuan bekerja para pengikutnya. Menurut teori ini bawahan sangat bergantung kepada pemimpin mereka dalam mengatasi masalah dan hambatan yang dihadapi dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Dari teori tersebut dapat memunculkan persepsi para karyawan bahwa dengan kerja keras dan bantuan pimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. *Path-Goal Theory* menekankan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat diterima tergantung pada cara pemimpin

memfasilitasi bawahannya dalam bekerja dengan memberikan rewards yang semestinya (Busro, 2013).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu penelitian dari Dapu (2015) dengan judul penelitian *The Influence of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance* yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tumilaar (2015) dengan judul *The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance* dalam penelitian menghasilkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil penelitian yang sama dari Razak, Sarpan, & Ramlan (2018) dengan judul *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC* yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi telah banyak diuraikan oleh para pakar manajemen atau organisasi. Fahmi (2012) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap didalam organisasi yang membentuk cara bagaimana setiap orang berkomunikasi dan bertindak serta mendukung perihal yang dilakukan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang terapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari (Armawan & Suana, 2019). Hasil dari penelitian Armawan & Suana, (2019); Pratiwi, Putra, & Kusumastuti,

(2019); Widhawati & Damayanthi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat serta tujuan akan tercapai jika dalam suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik. Dari uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan sikap untuk mempengaruhi seseorang sehingga orang tersebut akan berusaha untuk bekerja keras mencapai tujuan (Badu & Djafri, 2017). Setiap organisasi harus mempunyai pemimpin dalam menjalankan semua komponen organisasi tersebut agar berjalan sesuai tujuan. Pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif, karena jika hanya keterampilan manajemen dasar yang dimiliki seorang pemimpin tidak cukup untuk mengarahkan karyawan meningkatkan kinerjanya. Menurut Armawan & Suana (2019); Dadie & Nugraheni (2016) dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap pemimpin yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari penjelasan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Menjaga lingkungan kerja yang baik akan menjadikan kondisi fisik dan kesegaran sehingga karyawan

bersemangat dan tidak mudah capek dalam bekerja. Maka dari itu jika sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan efektif dan semangat. Tetapi, jika lingkungan kerja yang dimiliki tidak memadai sarana dan prasarana karyawan akan merasa jenuh bahkan stress. Menurut penelitian (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan (2017); Armawan & Suana (2019); Gresida & Utama (2019) lingkungan kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penjelasan diatas, maka diputuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan aspek utama pada pertumbuhan organisasi, pegawai diharapkan untuk mematuhi prosedur, peraturan, norma-norma serta kebijakan organisasi, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik tujuan organisasi tidak dapat mencapai hasil optimal (Suryani & Damayanti, 2016). Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut akan menambah semangat kerja dan tercapainya output perusahaan. Menurut hasil dari penelitian Zahara & Hidayat (2017); Tumilaar (2015) terdapat hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja. Semakin baik disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dari penjelasan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

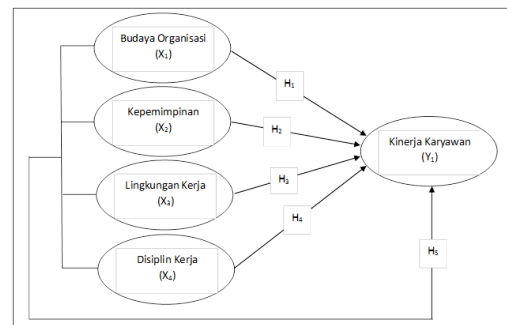
H₄: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan tingkah laku para karyawan yang melekat dalam diri serta sebagai pedoman dalam sebuah organisasi, diperlukan budaya yang baik untuk menguatkan kerjasama tim dalam sebuah organisasi (Widhawati & Damayanthi, 2018). Selain itu ada sifat kepemimpinan yang merupakan usaha pemimpin dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan yang diperintahkan agar tercapai visi dan misi organisasi (Badu & Djafri, 2017). Lingkungan kerja yang memadai akan mempengaruhi karyawan dengan menciptakan rasa nyaman dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Armawan & Suana, 2019). Disiplin kerja sebagai penghubung komunikasi antara atasan dan bawahan untuk mengubah perilaku dalam mematuhi peraturan organisasi (Suryani & Damayanti, 2016). Beberapa aspek diatas merupakan yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan, maka dari uraian tersebut disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Sumber: Hasil pengolahan peneliti

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data

regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data. Banyaknya populasi penelitian ini adalah 67 karyawan bagian akuntansi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*saturated sampling*), yang artinya keseluruhan dari anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Armawan & Suana, 2019).

Definisi Operasional

Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013), variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau dikenal sebagai variabel yang menjadi dampak karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu hasil kerja karyawan yang dapat tercapai sesuai dengan target dan standar hasil kerja yang telah ditentukan (Darmasaputra & Sudibya, 2019). Kuesioner kinerja karyawan diukur dengan indikator yang dilampirkan dalam buku Armawan & Suana (2019). Terdapat 5 indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas output, kualitas kerja, sikap kooperatif, dapat tidaknya diandalkan, dapat dicapai dan berguna.

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013) variabel independen merupakan variabel yang tidak terpengaruh dan tidak mempengaruhi variabel lain atau variabel dependen, dan biasanya dilambangkan dengan simbol (X). Berikut variabel independen dalam penelitian:

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan pola nilai, kebiasaan, cara berfikir yang membentuk cara seseorang dalam berperilaku dan melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Hidayat & Yusuf, 2017). Kuesioner budaya organisasi diukur dengan indikator yang dilampirkan dalam buku Armawan & Suana (2019). Berikut beberapa indikator dalam budaya organisasi: inovatif berani mengambil resiko, cepat tanggap pada masalah, mengutamakan hasil yang dicapai, mengutamakan kepentingan bersama, bersemangat dalam bekerja, mempertahankan stabilitas kerja.

Kepemimpinan

Kepemimpinan pada penelitian ini yaitu usaha seorang pemimpin untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan individu dengan mendukung dan memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatnya kinerja karyawan dan semua keputusan perusahaan pada dasarnya merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin (Dadie & Nugraheni, 2016). Kuesioner kepemimpinan diukur dengan indikator yang dilampirkan dalam buku Badu & Djafri (2017). Terdapat beberapa indikator dalam kepemimpinan: teladan, kematangan spiritual, mampu memecahkan masalah, jujur, mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu suasana kerja yang nyaman dan perlengkapan pekerjaan yang memadai agar terlaksana pekerjaan dengan lancar (Gresida & Utama, 2019). Kuesioner lingkungan kerja diukur dengan indikator yang dilampirkan dalam penelitian Armawan & Suana (2019). Terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja: luas ruangan kerja,

pencahayaannya tempat kerja, sirkulasi udara, fasilitas kerja, kebisingan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian yaitu faktor penting yang harus dimiliki seorang karyawan, mematuhi segala kebijakan dan menaati peraturan-peraturan perusahaan akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan (Zahara & Hidayat, 2017). Kuesioner disiplin kerja diukur dengan indikator yang dilampirkan dalam buku Suryani & Damayanti (2016). Berikut merupakan beberapa indikator disiplin kerja: kemampuan dan tujuan, kesejahteraan, keadilan dan ketegasan, sanksi hukuman, sifat teladan pimpinan, hubungan kemanusiaan.

Teknik Pengolahan Data

Terdapat empat tahap yang perlu dilakukan dalam pengolahan data. Pertama, pengelompokan data berdasarkan jenis responden, menabulasikan data berdasarkan variabel, menyajikan data dan melakukan perhitungan untuk mendapatkan rumusan masalah dari hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik uji, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Adapun model regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$= 0,869 + (-0,097) X_1 + 0,287 X_2 + 0,207 X_3 + 0,494 X_4 + e$$

Penelitian ini dilakukan di PT Citra Buana Prakarsa melalui pengumpulan data penyebaran kuesioner. Objek dalam penelitian ini adalah 67 karyawan bagian akuntansi. Sebelum melakukan uji analisis regresi linear berganda data terlebih dahulu di uji untuk mengetahui kualitas

data dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan PT Citra Buana Prakarsa bagian akuntansi dengan menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel. Menurut (Sekaran, 2011) jumlah sampel yang tepat untuk digunakan dalam penelitian adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500. Berikut dibawah ini akan dirincikan data profil responden yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner. Profil akan dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Klasifikasi		Jumlah Resp (orang)
Jenis Kelamin	Laki-laki	28
	Perempuan	39
Jumlah		67
Usia	18-25	39
	26-35	17
	36-49	11
Jumlah		67
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	24
	Diploma I/II/III	6
	S1/Sederajat	34
	S2/Sederajat	3

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan di PT Citra Buana Prakarsa bagian akuntansi di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah karyawan perempuan sebanyak 39 orang atau sebesar 58,2 persen dari total 67 orang karyawan. Ditinjau berdasarkan faktor usia, dapat dilihat bahwa PT Citra Buana Prakarsa memiliki mayoritas karyawan pada kelompok usia muda yaitu sekitaran 18 sampai 25 tahun sebanyak 39 orang karyawan atau 58,2 persen. Dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas karyawan PT Citra Buana Prakarsa sudah memiliki gelar sarjana 1 dengan jumlah 34 orang karyawan atau 50,7 persen. Sedangkan, pengelompokan responden

berdasarkan masa kerja banyak karyawan senior pada PT Citra Buana Prakarsa yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun atau 53,7 persen.

Uji Validitas

Uji ini untuk mengetahui apakah pernyataan yang telah disebarkan pada kuesioner sebelumnya dapat berguna untuk mengukur kondisi responden yang sebenarnya. Pada penelitian ini uji validitas diuji kepada 5 variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung atau *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dengan tingkat kebebasan sebesar 67 ($67 - 2 = 65$) dan dengan tingkat signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) sebesar 0,2404. Dimana hasil dari semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu hasil pengukuran relatif konstan apabila pengukuran diulang lebih dari satu kali. Reliabilitas dapat menjadi indikator yang ditunjuk bisa dipercaya atau tidak. Kriteria pada uji reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* (α) harus lebih besar dari 0,60. Untuk mengetahui reliabel atau tidak pernyataan yang digunakan, dapat dilihat pada hasil pengujian dibawah ini:

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	N
Budaya Organisasi	0,804	
Kepemimpinan	0,702	
Lingkungan Kerja	0,815	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah data penelitian tersebar dengan normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov*. Hasil dari uji tersebut menyatakan bahwa nilai sig. pada penelitian ini sebesar 0.200 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal karena nilai signifikansi menunjukkan nilai ≥ 0.05 . Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

Keterangan	Nilai Sig. KS	Keputusan
Asymp. Sig (2-tailed)	0.200	Data terdistribusi Normal

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Uji Multikoloniaritas

Uji uji multikoloniaritas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi multikoloniaritas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikoloniaritas. Berikut adalah tabel hasil pengujian multikoloniaritas dibawah ini:

Tabel 4. Uji Multikoloniaritas

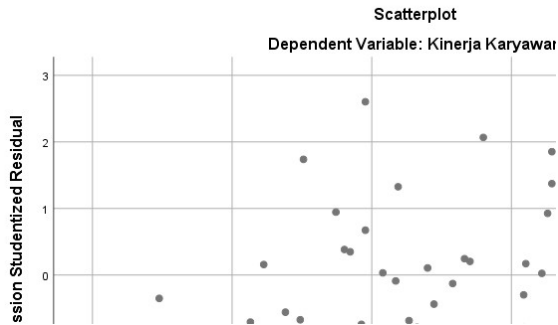
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	0,669	1.495
Kepemimpinan	0,669	1.495
Lingkungan Kerja	0,669	1.495

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Maka disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikoloniaritas karena hasil nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diuji untuk mengukur apakah terjadi penyimpangan, yaitu perbedaan variance dari residual satu ke residual yang lain pada model regresi. Pada penelitian ini pengujian menggunakan Grafik Plot.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Dari gambar grafik 2 dapat disimpulkan bahwa karena tidak ada pola yang terlihat jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada tidak terjadi uji heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi diperlukan untuk mengamati keterkaitan antar variabel periode t dengan periode lalu. Dalam mendeteksi gejala autokorelasi peneliti menggunakan uji Durbin Watson, dengan kriteria jika $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi (Sujarweni, 2018). Berikut tabel dari hasil uji autokorelasi:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.790 ^a	0,623	0,599

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Dapat diamati pada tingkat signifikan 5%, jumlah sampel 67 (n), jumlah independen 4 (k=4) diperoleh nilai du dan dl sebesar

1,732 dan 1,480 . Nilai pada kolom durbin watson dengan nilai 2,114 dan berada antara $du < d < 4-du$ atau $1,732 < 2,114 < 2,268$, maka disimpulkan data bebas gejala autokorelasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mampu menerangkan variabel dependen pada penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari *R Square* adalah 0.623 dan *Adjust R Square* 0.599. Disimpulkan bahwa keempat variabel yang diteliti memberikan sumbangan pengaruh variabel independen sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% diterangkan oleh faktor diluar yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
	R	Adjusted
St		

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis yang dilakukan untuk melihat signifikan koefisien regresi variabel independen secara individu dengan uji t apakah berpengaruh terhadap variabel dependen lainnya (Pratiwi, Putra, & Kusumastuti, 2019). Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,869	2,448	
BUDAYA	-0,097	0,084	
ORGANISASI			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Dalam uji t ini untuk menentukan t tabel dilihat dari signifikansi 0,05 dengan df (67-4-1 = 62) yaitu 1,999.

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F sering disebut sebagai uji signifikansi seluruh koefisien regresi secara serentak atau simultan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara keseluruhan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji f dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a			
Model	Sum of Squares	df	Mean Square
1 Regression	462,420	4	115,61

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Dalam uji F ini untuk menentukan F_{tabel} dilihat dari signifikansi 0,05 dengan df pembilang (total variabel independen = 4) dan df penyebut (67-4-1 = 62) yaitu 2,52. Dilihat pada tabel 4.13, diketahui bahwa hasil dari F_{hitung} adalah sebesar 25,667 yang artinya lebih besar dibandingkan dengan F tabel yaitu sebesar 2,52. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan hipotesis kelima yang menyatakan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara keseluruhan budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan responden karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dibidang konstruksi. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden pada bidang industri selain konstruksi serta menggunakan variabel lain seperti motivasi, pelatihan, insentif serta lokasi penelitian dalam bidang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 5090-5117.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. (2013). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dadie, C. I., & Nugraheni, R. (2016). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 1-13.

- Darmasaputra, I. A., & Sudibya, I. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 5847-5866.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: ALFABETA.
- Gibson, James, L., Ivancevich, M. J., Donnelly, & James, H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Gresida, N. W., & Utama, I. W. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 5928-5946.
- Hidayat, M., & Yusuf, H. (2017). Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Tarbawi*, 14.
- Nawaz, D. A., Ahmed, Z., & Irfanullah. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, Vol 16.
- Nurbiyati, T. (2014). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Siasat Bisnis*, 246-256.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organozational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resort, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358.
- Pratiwi, A., Putra, W. E., & Kusumastuti, R. (2019). PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 300-310.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simoos, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN DIRI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3463-3476.
- Sugiyono, P. D. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. BANDUNG: ALFABETA, CV.
- Suryani, & Damayanti, R. (2016). *MAMANJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tumilaar, B. R. (2015). THE EFFECT OF DISCIPLINE, LEADERSHIP,

AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE
AT BPJS KETENAGAKERJAAN
SULUT. *EMBA*, 787-797.

Widhawati, A., & Damayanthi, I. A.
(2018). Pengaruh Efektivitas
Penggunaan Sistem Informasi
Akuntansi, Budaya Kerja, dan
Insentif terhadap Kinerja
Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi
Universitas Udayana*, 1301-1327.

Yukl, & Garry. (2010). *Kepemimpinan
dalam organisasi*. Jakarta: PT
Indeks.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017).
PENGARUH KEPUASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK
DI KOTA BATAM. *JOURNAL
OF APPLIED MANAGERIAL
ACCOUNTING*, 150-156.