

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA
DEPARTMENT STORE & SUPERMARKET YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH:
VINCENT TANTOWI
11211119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA
DEPARTMENT STORE & SUPERMARKET YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

VINCENT TANTOWI

11211119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2024

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vincent Tantowi
NIM/NIP/NIDN : 11211119
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Gardena Department Store & Supermarket Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*
- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
 - ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
 - ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
 *Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

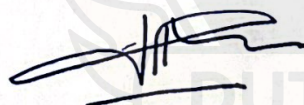
- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, !! April 2025

Mengetahui,



Ambur Kusuma Astuti, SE. M.Si

Tanda tangan & nama terang pembimbing
 NIDN/NIDK 934. E. 200

Yang menyatakan,



Vincent Tantowi

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
 NIM 11211119

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA DEPARTMENT
STORE & SUPERMARKET YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

VINCENT TANTOWI

11211119

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada Tanggal 24 Maret 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Umi Murtini, M.Si
(Ketua Tim Penguji)



2. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.
(Dosen Penguji)



3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 11 April 2025

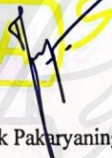
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Gardena

Department Store & Supermarket Yogyakarta

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 20 Desember 2024



Vincent Tantowi

11211119

11211119
DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

"Just finish what you started, I know its getting tough, you're tired it feel impossible, its getting harder, but finish what your started, don't forget why you even started in the first place, but you must finish what you started, everybody said, you wouldn't finish what you started, everybody counted you out, don t dare prove them right, here finish what you started don't give up on your self.

You can do it!"

"Your greatest test will become your greatest testimony."

"Sembilan bulan ibuku merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai,
maka tak pantas aku tumbang hanya karena mulut seseorang."

"Kita tidak hanya menulis skripsi, tetapi juga menulis kisah perjalanan dan
pencapaian diri."

"Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana."

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa terima kasih yang mendalam, saya dedikasikan skripsi ini kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, dan motivasi yang tak kenal lelah. Setiap rintangan yang saya hadapi dalam perjalanan ini terasa lebih ringan berkat keberadaan mereka dalam hidup saya. Semoga hasil karya ini dapat menjadi wujud dari setiap usaha yang telah dilakukan, serta sebagai bentuk penghormatan terhadap segala pengorbanan yang telah diberikan.

Untuk karya yang sederhana ini, maka penulis persembahkan untuk:

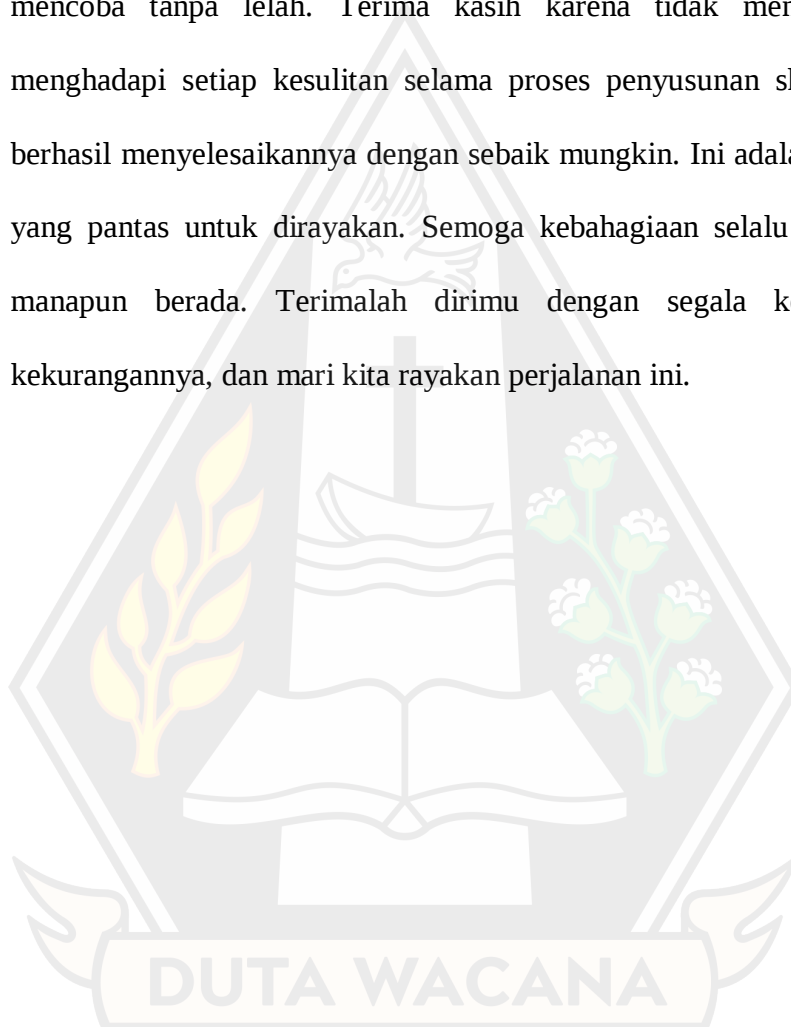
1. Dengan penuh rasa syukur dan rendah hati, saya dedikasikan karya ini kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberi saya kekuatan, kebijaksanaan, dan petunjuk dalam setiap langkah hidup saya. Setiap berkah dan rahmat-Nya, baik di saat bahagia maupun sulit, menjadikan saya lebih kuat dan penuh rasa syukur. Semoga hasil karya ini dapat menjadi bentuk penghormatan dan pengabdian saya atas segala anugerah yang telah Tuhan berikan.
2. Dengan segenap rasa terima kasih, penulis ingin mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua tercinta. Kepada ayah, Bapak Jony, yang tanpa kenal lelah berjuang demi kehidupan penulis hingga saat ini. Meskipun beliau tidak memiliki kesempatan untuk merasakan pendidikan tinggi, beliau selalu memberikan pendidikan, motivasi, dan dukungan yang luar biasa, yang akhirnya memungkinkan penulis untuk menyelesaikan studi ini. Terima kasih pula kepada ibu, Ibu Julianty, yang dengan kasih sayang tak terbatas selalu mendoakan dan

memberikan semangat agar penulis dapat melalui setiap tantangan dalam perjalanan pendidikan ini. Tak lupa kepada saudara-saudari penulis, Adik Marco Vivendi Tantowi dan Valerie Joceline Tantowi, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat hingga penulis berhasil menyelesaikan studi ini.

3. Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Dosen Pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, M.Si., atas segala bantuan, waktu, dan energi yang telah Ibu curahkan dalam membimbing saya. Dengan arahan dan dukungan Ibu, saya akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
4. Kepada teman-teman "*Lapas Family*" yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan saya sejak awal di Yogyakarta. Kebersamaan, dukungan, dan semangat yang kalian berikan selama ini telah memberi saya kekuatan untuk terus maju. Terima kasih telah menemani, mendukung, dan memberikan banyak kenangan berharga sepanjang perjalanan ini.
5. Kepada seluruh keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana 2024, khususnya Kementerian UKM, yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan saya berorganisasi. Dukungan, semangat, dan kebersamaan yang telah terjalin memberikan banyak pengalaman dan pembelajaran yang tak ternilai. Terima kasih atas segala tantangan dan momen yang kami lalui bersama, yang telah membantu saya berkembang, baik dalam hal kepemimpinan maupun pribadi.

6. Kepada teman-teman Dyah Family dan Kontrakan Rumah Kita, yang telah memberikan ruang untuk saya tinggal dan berkembang. Terima kasih atas setiap tawa, cerita, dan momen yang tak terlupakan. Kalian telah memberikan lebih dari sekadar tempat tinggal, tetapi juga rumah yang penuh dengan kenangan dan pelajaran berharga.
7. Kepada Agatha Crhisty, yang telah memberikan masukan dan inspirasi yang sangat berpengaruh dalam perjalanan penulisan ini. Setiap saran dan pandangan yang disampaikan telah membantu membuka perspektif baru, memberikan arah yang jelas, dan memperkaya pemahaman saya. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam proses ini dan memberikan kontribusi yang sangat berharga.
8. Kepada Yoga Dwi Putra Gotama, sahabat saya sejak masa SMA. Terima kasih atas dukungan dan persahabatan yang telah terjalin selama ini. Kamu bukan hanya seorang sahabat, tetapi juga sosok yang selalu memberikan semangat dan inspirasi. Kehadiranmu dalam hidup saya sangat berarti, dan saya merasa beruntung memiliki teman seperti kamu. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, namun telah memberikan dukungan dan bantuan baik secara fisik maupun non fisik. Tanpa bantuan dan dukungan dari kalian, perjalanan ini tentu tidak akan berjalan dengan lancar. Terima kasih atas segala perhatian, doa, dan kontribusi yang telah diberikan, yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan tugas ini.

10. Dan akhirnya, saya ucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri, Vincent Tantowi. Terima kasih telah terus bertahan hingga saat ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk berjuang dan merayakan pencapaian diri meski terkadang rasa putus asa datang saat usaha yang dilakukan belum membuahkan hasil. Terima kasih atas ketekunan dan kesediaan untuk terus mencoba tanpa lelah. Terima kasih karena tidak menyerah dalam menghadapi setiap kesulitan selama proses penyusunan skripsi ini dan berhasil menyelesaikannya dengan sebaik mungkin. Ini adalah pencapaian yang pantas untuk dirayakan. Semoga kebahagiaan selalu menyertai di manapun berada. Terimalah dirimu dengan segala kelebihan dan kekurangannya, dan mari kita rayakan perjalanan ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Gardena Department Store & Supermarket Yogyakarta”**. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk dan bantuan dari berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Ibu Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr., MM selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang jelas selama masa perkuliahan.
4. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.SI. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dari awal sampai akhir kuliah untuk memberikan bimbingan serta masukkan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Dra. Umi Murtini, M.SI. selaku dosen penguji saya, atas segala bimbingan dan perhatian yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Saran dan kritik yang Ibu berikan sangat membantu saya untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

6. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. selaku dosen penguji saya atas masukan yang sangat berharga. Bapak telah memberikan perspektif baru yang memperkaya isi skripsi ini dan meningkatkan kualitas penelitian yang saya lakukan.
7. Para responden dari Gardena Yogyakarta yang dengan sukarela membantu dan berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini, sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada orang tua dan keluarga saya, terima kasih atas dukungan, baik secara material maupun moral, yang tidak pernah putus sepanjang perjalanan saya.
9. Sahabat yang telah banyak membantu, memberi dukungan, dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama saya menjalani masa perkuliahan di kampus ini.

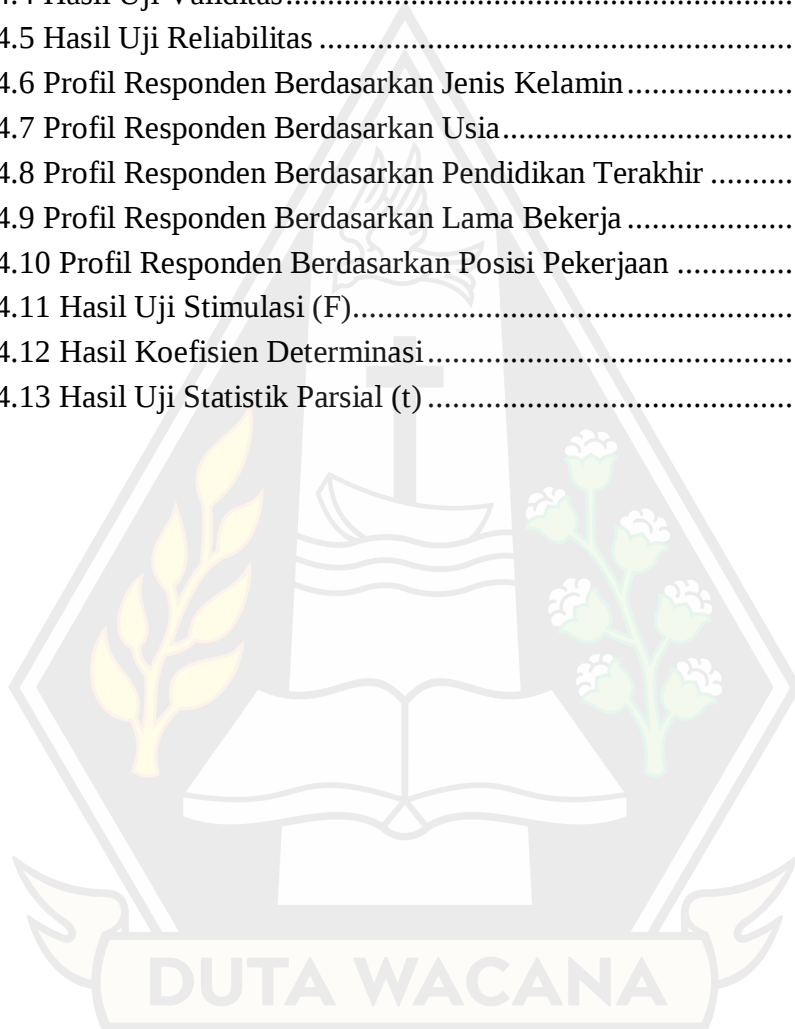
DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Kepemimpinan.....	13
2.2 Lingkungan Kerja	19
2.3 Budaya Organisasi	23
2.4 Kinerja Karyawan	28
2.5 Penelitian Terdahlu	31
2.6 Kerangka Penelitian	33
2.7 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Pengumpulan Data	37
3.2 Data Penelitian.....	38
3.3 Populasi Dan Sampel	38
3.4 Defenisi Operasional Variabel.....	39
3.5 Metode Uji Analisis Data	42
3.5.1 Uji Validitas	43
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.6 Metode Uji Hipotesis	44

3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.6.3	Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F).....	46
3.6.4	Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	47
3.7	Struktur Organisasi Perusahaan	48
3.7.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3.7.2	Struktur Organisasi Gardena	49
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Penjelasan Hasil Penelitian.....	50
4.2	Uji Instrumen Penelitian.....	50
4.2.1	Uji Validitas	51
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	53
4.3	Profil Responden.....	54
4.3.1	Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.3.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	55
4.3.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.3.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.3.5	Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	58
4.4	Uji Hipotesis	60
4.4.1	Uji Stimulan (F).....	60
4.4.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.4.3	Uji Statistik Parsial (t).....	61
4.5	Pembahasan	63
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Gardena Yogyakarta	63
4.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gardena Yogyakarta	64
4.5.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Gardena Yogyakarta	65
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran.....	67
	DAFTAR PUSTAKA.....	69
	LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.8 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.9 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.10 Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Stimulasi (F).....	60
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik Parsial (t)	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. KUESIONER.....	73
Lampiran 2. TABEL DATA RESPONDEN.....	79
Lampiran 3. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	89
Lampiran 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	95
Lampiran 5. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA, UJI F DAN UJI t..	95
Lampiran 6. SURAT BALASAN TERKAIT PENELITIAN.....	97
Lampiran 7. KARTU KONSULTASI	98
Lampiran 8. HALAMAN PERSETUJUAN	99
Lampiran 9. HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	100



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA
DEPARTMENT STORE & SUPERMARKET YOGYAKARTA**

Vincent Tantowi

11211119

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

vinczrod12345@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan responden yang terdiri dari karyawan di Gardena Yogyakarta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 103 responden. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan perangkat SPSS 25. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbentuk *Google Form* kepada para karyawan Gardena Yogyakarta. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Budaya Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA
DEPARTMENT STORE & SUPERMARKET YOGYAKARTA**

Vincent Tantowi

11211119

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

11211119@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of leadership, work environment, and organizational culture on employee performance. The sampling technique used in this study is simple random sampling, with respondents consisting of employees at Gardena Yogyakarta. A total of 103 respondents were selected as the sample. For data analysis, this study uses SPSS 25 software. Data collection was conducted by distributing a Google Form questionnaire to the employees of Gardena Yogyakarta. The results of the data analysis indicate that Leadership does not have a significant impact on Employee Performance, Work Environment also does not have a significant impact on Employee Performance, while Organizational Culture was found to have a significant impact on Employee Performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut perusahaan ataupun organisasi SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan hal krusial karena itu adalah faktor utama pada sebuah pergerakan dalam perusahaan ataupun organisasi. Performa yang optimal di dalam sebuah perusahaan dapat dicapai jika keberadaan sumber daya manusianya berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Jika kinerja karyawannya baik, maka hasilnya akan baik, jika kinerjanya buruk, maka akan berdampak buruk juga untuk perusahaan dan akan menghambat kinerja di dalam perusahaan. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013), mencakup keterampilan serta pengetahuan yang mengelola komunikasi antara tenaga kerja untuk mencapai efektivitas serta efisiensi. Kemampuan sumber daya manusia bukan saja dilihat melalui sebuah sudut saja, tetapi harus mempertimbangkan mental dan fisiknya. Terdapat sejumlah aspek penting yang harus diberikan atensi demi kesuksesan suatu organisasi. Pertama, metode kepemimpinan memiliki peranan penting dikala menumbuhkan performa pegawai. Kapabilitas seorang pemimpin dikala membuat keputusan, memberikan dorongan, serta berinteraksi secara efektif sangat memengaruhi terbentuknya situasi kerja yang efisien. Kedua, kondisi tempat kerja, mencakup temperatur, pencahayaan, level suara, keselamatan, serta kebersihan, juga berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja pegawai. Ketiga, budaya organisasi, termasuk aspek-aspek seperti hubungan sosial, disiplin, reputasi, serta identitas perusahaan, ikut berperan untuk menciptakan karakteristik serta perilaku pegawai. Dampak lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan kepada loyalitas

karyawan ialah variabel penting guna mendalami interaksi antara pemimpin, tugas, serta aspek-aspek organisasi. Kepemimpinan yang suportif, budaya perusahaan yang solid, serta tempat kerja yang kondusif mampu memperkuat keterikatan serta loyalitas pegawai kepada organisasi. Kebalikannya, ketidakharmonisan ataupun ketidaksesuaian pada ketiga aspek tersebut bisa berakibat buruk kepada loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan performa serta tingkat retensi tenaga kerja.

Metode kepemimpinan memiliki peranan krusial dikala membentuk kesetiaan pegawai. Kepemimpinan yang efisien dapat menumbuhkan hubungan emosional serta perasaan keterkaitan yang mendalam antara pekerja serta perusahaan. Seorang pemimpin yang mampu memberi instruksi dengan jelas, memperhatikan secara empatik, serta memberi motivasi yang konsisten condong membangun koneksi yang erat bersama timnya. Kepemimpinan partisipatif, yang mengikut sertakan pegawai pada proses pembuatan keputusan, mampu berkontribusi dalam menumbuhkan perasaan memiliki serta komitmen kepada perusahaan. Bukan itu saja, lingkungan kerja yang kondusif berperan vital pada pembentukan loyalitas pegawai. Program kesejahteraan pegawai, Infrastruktur yang nyaman, serta kebijakan yang mendorong stabilitas antara kehidupan pribadi serta pekerjaan mampu menciptakan suasana yang positif. Di samping itu, interaksi yang terbuka serta peluang agar berkembang juga bisa memperkuat relasi diantara karyawan serta perusahaannya. Budaya organisasi, yang terdiri dari norma, kepercayaan bersama, serta adab-adab, jadi fondasi penting untuk loyalitas pegawai. Ketika nilai-nilai perusahaan selaras pada nilai-nilai pribadi pegawai, hal tersebut mampu menumbuhkan komitmen serta identifikasi mereka pada organisasinya.

Kebalikannya, ketidaksesuaian nilai-nilai tersebut mampu menimbulkan ketidakpastian serta konflik yang berdampak negatif terhadap loyalitas pegawai. Sehingga, penting bagi manajemen serta pemimpin untuk menyadari bahwasanya keseimbangan yang baik antara lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kepemimpinan, merupakan kunci guna membentuk serta menjaga loyalitas pegawai.

Sosok pemimpin dapat didefinisikan selaku seseorang yang mempunyai visi serta berkomunikasi dengan harmonis bersama anggota tim melalui pendekatan spesifik. Pada hal ini, kepemimpinan berperan sebagai energi dinamis yang mendorong, mengarahkan, serta menggerakkan organisasi kearah perolehan sasaran yang sudah dirancang. Kepemimpinan, yang mencakup keterampilan dalam memberikan pengaruh, memberi dorongan, membimbing, serta mengelola bawahannya, secara langsung berdampak pada efektivitas kerja serta keberhasilan perusahaan. Keterlibatan pegawai pada budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat signifikan. Budaya perusahaan berfungsi untuk mempertahankan kestabilan organisasi selaku sebuah entitas sosial serta mendorong sikap yang sejalan pada nilai-nilai yang sudah ditetapkan. Selain itu, budaya perusahaan juga berperan dalam membentuk jati diri serta keterikatan emosional pegawai kepada organisasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi dapat memperkuat keterpaduan individu dalam perusahaan serta menetapkan bahwasanya pegawai memperoleh apresiasi yang sebanding pada kontribusinya, selaras pada dukungan yang telah diberi. Melalui mengimplementasikan serta memahami nilai-nilai tersebut, suatu perusahaan mampu meraih kesuksesan berkelanjutan serta mempertahankan kestabilan antara dinamika tenaga kerja dan pertumbuhan organisasi.

Karyawan yang loyal kepada perusahaan merupakan faktor penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam hal perkembangan ilmu dan pengetahuan. Dalam menciptakan kesetiaan karyawan, metode kepemimpinan, kondisi kerja, serta budaya organisasi memegang peran yang sangat penting. Pemimpin yang menyokong, area kerja yang nyaman, serta budaya yang selaras pada aspek-aspek individu pegawai mampu memperkuat loyalitas serta keterikatan mereka, sedangkan ketidakselarasan dalam aspek-aspek tersebut mampu memberikan dampak buruk terhadap retensi serta performa tenaga kerja. Keseimbangan di antara aspek-aspek ini membentuk elemen kunci dalam mempertahankan serta membangun loyalitas pegawai. Kepemimpinan yang efisien nyata-nyatanya membentuk elemen fundamental dikala mewujudkan budaya organisasi serta lingkungan kerja yang positif, dan dikala menumbuhkan kesetiaan pegawai kepada perusahaan. Berbagai kepemimpinan, yakni partisipatif, otoriter, transformasional, maupun transaksional, memberikan dampak yang berlainan kepada bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawab serta turut serta dalam mencapai target perusahaan.

Kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana memengaruhi orang lain, baik pengikut maupun bawahan, agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dinamika relasi di antara atasan serta bawahan ditentukan oleh kepemimpinan yang digunakan, yang sering kali memengaruhi efektivitas pemimpin tersebut. Tugas utama seorang pemimpin adalah mengembangkan serta mengarahkan potensi dan bakat anggota timnya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Husaini Usman (2019), terdapat beberapa karakteristik mendasar yang menggambarkan seorang pemimpin yang efektif, di antaranya:

1. Memiliki Target yang Nyata: Sebagai pemimpin wajib mampu menetapkan serta mengomunikasikan tujuan secara terperinci sehingga tim memahami arah yang harus mereka tuju.
2. Menginspirasi dan Memotivasi Orang Lain: Pemimpin yang efektif dapat mendorong dan memotivasi semua anggota tim untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.
3. Tindak Lanjut dan Kolaborasi: Pemimpin yang baik tetap terlibat dengan orang-orang yang mereka pimpin dan berpartisipasi dalam tindak lanjut. Hal ini termasuk menjaga komunikasi dengan anggota tim untuk memastikan Menginspirasi dan Berkomitmen: Pemimpin memiliki kemampuan untuk menumbuhkan ketaatan yang kuat terhadap tujuan bersama dengan menginspirasi komitmen pada bawahan mereka.

Jika seseorang memiliki sifat-sifat tersebut, maka ia layak disebut sebagai pemimpin. Karakter atau sifat seorang pemimpin begitu memiliki peranan dikala menetapkan kesuksesan sebuah perusahaan maupun organisasi. Oleh karena itu, menjadi seorang pemimpin bukan hanya tentang memegang jabatan, tetapi juga tentang memiliki serangkaian sifat dan perilaku yang bisa menumbuhkan performa serta kesejahteraan tim serta organisasi dengan menyeluruh.

Bukan hanya lingkungan kerja, kepemimpinan juga mempunyai dampak yang signifikan kepada performa pegawai pada suatu perusahaan. Guna menumbuhkan performa pegawai, perusahaan perlu mewujudkan kondusifnya lingkungan kerja. Dengan kondusifnya lingkungan kerja nantinya membantu pegawai menjadi semakin bertanggung jawab serta fokus ketika menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan (Atamimi, 2021). Lingkungan kerja termasuk

keseluruhan dalam lingkup pegawai yang mampu memberikan pengaruh pada penerapan pekerjaan mereka. Sehingga melibatkan kesemuaan sarana serta fasilitas kerja yang terdapat pada area tempat karyawan bekerja, mencakup fasilitas, area kerja, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, serta interaksi individu-individu dalam lokasi bekerja. Lingkungan kerja yang menunjang dapat menjadikan pegawai merasakan perasaan bersemangat serta nyaman dikala melakukan kewajibannya. Kebalikannya, lingkungan yang kurang menunjang dapat mengakibatkan kurangnya semangat dan ketidaknyamanan, yang pada gilirannya berdampak langsung pada performa pegawai. Sehingga, lingkungan kerja yang baik sangat berdampak kepada semangat serta motivasi perfroma pegawai. Lingkungan kerja terdiri dari dua kategori utama, yakni:

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik mencakup keseluruhan elemen atau peralatan yang ada di sekeliling area kerja yang mampu memengaruhi pegawai dengan langsung ataupun tak langsung. Lingkungan yang langsung mempengaruhi karyawan termasuk ruang kerja itu sendiri, sementara lingkungan yang tidak langsung melibatkan faktor-faktor seperti suhu ruangan, kelembaban, dan tingkat kebisingan. Karena lingkungan fisik terhubung erat dengan tempat kerja setiap karyawan, maka lingkungan tersebut berdampak pada kinerja mereka.

2. Lingkungan Non-Fisik

Lingkungan non-fisik termasuk aspek-aspek yang tak bersifat fisik, seperti situasi yang berhubungan pada hubungan antar karyawan, mencakup relasi bersama atasan, kolega, serta bawahan. Lingkungan non-fisik

memengaruhi kondisi perusahaan dalam hal menciptakan suasana yang mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Setiap perusahaan harus memperhatikan kedua jenis lingkungan kerja ini, baik non-fisik ataupun fisik. Keduanya berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Banyak perusahaan mungkin hanya fokus pada salah satunya, namun lebih baik jika keduanya diperhatikan secara menyeluruh. Pendekatan ini nantinya memberi pengaruh yang signifikan bagi perusahaan. Peran pemimpin juga sangat penting dalam hal ini, karena mereka memiliki tanggung jawab guna mewujudkan kondusifitas di lingkungan kerja serta memotivasi karyawan agar mencapai kinerja optimal.

Lingkungan kerja yang baik adalah impian setiap karyawan, karena lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja mereka. Performa pegawai yang positif adalah produk dari lingkungan kerja yang positif. Kinerja berdasarkan Hasibuan (2009), merupakan produk dari usaha individu dikala menyelesaikan kewajiban yang diserahkan, yang dipengaruhi oleh dedikasi, kemampuan, dan waktu yang diinvestasikan. Penilaian terhadap pencapaian dan kontribusi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya merupakan indikator kinerja mereka. Berbagai faktor seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, dan waktu yang dihabiskan memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, sementara kinerja yang buruk bisa berpengaruh buruk kepada performa pegawai lainnya. Konsistensi dalam performa dapat dicapai jika perusahaan secara terus-menerus memperhatikan lingkungan kerja di sekitarnya.

Setiap perusahaan selalu memiliki karakteristik khusus yang dilaksanakan untuk mencapai tujuannya. Karakteristik itu juga bisa disebut budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai bentuk atas keyakinan mendasar yang didapati, dirancang, ataupun ditumbuhkan oleh sekelompok individu untuk membantu perusahaan dalam menghadapi serta menyelesaikan tantangan yang timbul sebab penyesuaian eksternal serta keselarasan internal. Pola ini telah terbukti berhasil, hingga patut disampaikan serta diaplikasikan pada anggota baru selaku pedoman dalam mengerti, berpikir, serta berinteraksi secara efektif di dalam organisasi (Meiliza, 2018). Budaya organisasi menurut Robbins (2014), didefinisikan sebagai prosedur nilai yang dimiliki bersama pada suatu organisasi, yang memengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas mereka demi meraih target organisasi. Budaya organisasi mempunyai 2 fungsi pokok yakni:

1. Menjadi proses integrasi internal, yang mana setiap anggotanya bisa menjadi satu kesatuan supaya memahami cara untuk melakukan interaksi satu sama lain.
2. Menjadi proses untuk beradaptasi secara eksternal, yang mana budaya organisasi menjadi penentu bagaimana organisasi tersebut mampu menjalankan setiap tujuan serta berkaitan dengan pihak eksternal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya perusahaan didefinisikan sebagai sistem kepercayaan, praktik, inovasi, dan kebiasaan yang tertanam dalam dan sulit untuk diubah. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan juga sering disebut sebagai budaya perusahaan. Budaya perusahaan biasanya mencakup peraturan, perilaku, atau kebiasaan yang telah menjadi pedoman di perusahaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan mempengaruhi kemajuan

atau kemunduran suatu perusahaan. Jika sudah adanya budaya yang kuat di sebuah perusahaan, nantinya hal itu mendukung perkembangan sejumlah target perusahaan. Kebalikannya, pencapaiannya target perusahaan bisa terhambat apabila memiliki budaya yang lemah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, selanjutnya peneliti memiliki ketarikan melangsungkan penelitian berkenaan dengan “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Gardena Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Gardena Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Gardena Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Melalui rumusan beserta latar belakang masalahnya yang sudah di jabarkan, sehingga studi ini dilaksanakan yang tujuannya yakni:

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Gardena *Department Store & Supermarket* Yogyakarta
2. Untuk menguji apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Gardena *Department Store & Supermarket* Yogyakarta
3. Untuk menguji apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Gardena *Department Store & Supermarket* Yogyakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Melalu studi ini diinginkan mampu memberi manfaat yaitu

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, bahwa temuan atas studi ini akan memperkaya pemahaman serta teori yang mendukung berkembangnya ilmu SDM (Sumber Daya Manusia), utamanya yang berhubungan pada dampak lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi berpengaruh kepada performa pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penulis

Studi ini bisa memperkaya pengetahuan serta wawasan baru kepada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja kepada pegawai. Hasil penelitian ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan peneliti sebagai bekal untuk turun ditengah-tengah masyarakat.

b. Manfaat bagi perusahaan

Studi ini dimaksudkan bisa memberi wawasan lebih lanjut pada perusahaan mengenai topik penelitian.

c. Manfaat bagi akademik

Studi ini dapat dijadikan acuan guna melakukan studi berikutnya dengan judul atau ide yang sama

1.5 Batasan Penelitian

Penulis memberikan batasan berikut ini untuk menyederhanakan masalah yang sedang di bahas

1. Tempat Penelitian

Gardena *Department Store & Supermarket* Yogyakarta menjadi lokasi dilangsungkannya penelitian.

2. Waktu Penelitian

Dilaksanakan pada 27 Agustus – 17 Desember 2024

3. Responden

Responden pada penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan di Gardena *Department Store & Supermarket* Yogyakarta

4. Variabel Penelitian:

Variabel Independen

- a. Kepemimpinan, dilihat dari kemampuan seorang pemimpin mencakup pengambilan keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mempengaruhi bawahan, dan mengelola emosi dengan baik.
- b. Lingkungan kerja, yakni keadaan non-fisik serta fisik yang memberikan pengaruh terhadap pegawai, termasuk atmosfir kerja, relasi harmonis bersama kolega kerja, serta ketersediaan peralatan serta infrastruktur yang mendukung kelancaran dan peningkatan kinerja.
- c. Budaya organisasi, dilihat melalui inovasi yang melibatkan kemampuan untuk mengambil risiko yang diperhitungkan, berfokus

pada hasil, memperhatikan kepentingan setiap karyawan, dan menekankan detail dalam pelaksanaan tugas.

Variabel Dependen

- a. Kinerja karyawan



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuannya untuk penelitian ini guna menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi kepada performa pegawai di Gardena *Department Store* Yogyakarta. Sebanyak 103 responden yang merupakan karyawan Gardena Yogyakarta dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Sebelum mendistribusikan angket pada sejumlah responden, terlebih dahulu peneliti melaksanakan uji reliabilitas serta validitas terhadap pertanyaan serta data yang telah disiapkan. Setelah seluruh pertanyaannya diuji serta dikatakan valid, studi ini kemudian mampu diteruskan menuju tahapan berikutnya.

Melalui temuan uji serta analisi data yang telah dilaksanakan, bisa ditarik simpulan seperti dibawah ini:

1. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh kepada performa pegawai di Gardena Yogyakarta, sehingga Hipotesis pertama (H1), yang menyebutkan bahwasanya kepemimpinan berdampak kepada performa pegawai di Gardena Yogyakarta, terbukti tidak signifikan.
2. Lingkungan Kerja juga tak berdampak kepada Kinerja Karyawan di Gardena Yogyakarta, sehingga Hipotesis kedua (H2), yang menyebutkan bahwasanya Lingkungan Kerja berdampak substansial kepada performa pegawai, tak signifikan.
3. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Gardena Yogyakarta, sehingga Hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan

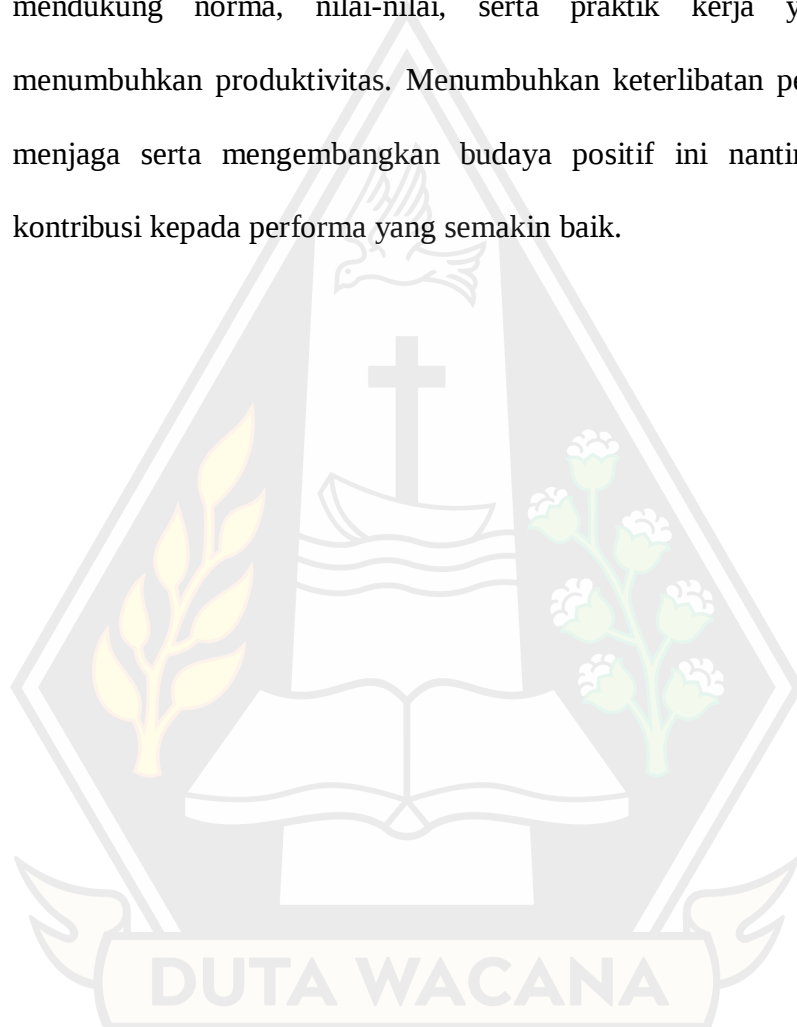
bahwasanya Budaya Organisasi berdampak kepada performa pegawai, terbukti signifikan.

5.2 Saran

1. Gardena Yogyakarta sebaiknya terus mendorong inovasi di semua tingkat organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk berkreasi dan mengeksplorasi metode baru dalam pekerjaan mereka. Dengan menciptakan budaya yang mendukung eksperimen dan ide-ide kreatif, Gardena akan dapat terus beradaptasi dengan perubahan dinamis di pasar dan teknologi.
2. Gardena Yogyakarta juga harus lebih memperhatikan kepentingan dan kebutuhan setiap karyawan. Melalui penerapan komunikasi yang terbuka serta membangun hubungan yang saling mendukung antara manajemen dan staf, Gardena dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan saling menghargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.
3. Gardena Yogyakarta sebaiknya lebih menekankan pentingnya pencapaian hasil, bukan hanya proses yang dijalani. Dengan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur serta memberikan penghargaan atas pencapaian tersebut, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Budaya yang berfokus pada hasil akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.
4. Gardena Yogyakarta sebaiknya juga lebih menekankan perhatian pada detail dalam setiap pekerjaan. Budaya yang menghargai ketelitian dan

akurasi akan menghasilkan produk atau layanan yang lebih berkualitas. Memberikan pelatihan dan mendukung pengembangan keterampilan terkait perhatian pada detail akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik.

5. Gardena Yogyakarta sebaiknya terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung norma, nilai-nilai, serta praktik kerja yang mampu menumbuhkan produktivitas. Menumbuhkan keterlibatan pegawai dalam menjaga serta mengembangkan budaya positif ini nantinya memiliki kontribusi kepada performa yang semakin baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Zanafra Publishing, 66.
- Apriyanto. (2020). Pengantar manajemen. Surabaya: CV. Jakarta Media Publishing, 33.
- Arikunto, S. (2017) Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Atamimi, R. & Paulina, T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU Pohon Pule, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8523-8532.
- Bagagarsyah W. K., Novingky F., Denok S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stess Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta barat. *Jurnal Astina Mandiri*, 6-9.
- Budiarti, I., Iffan, M., Mahardika, K., Aulia, S. P., Warlina, L., & Sufa'atin. (2021). Kajian Model Pengembangan Sdm Pariwisata Di Kawasan Jatigede Kec. Darmaraja Kab. Sumedang, *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 2(1), 99-107.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Bayumas: CV. Pena Persada, 39.
- Chairunnisah, R., Silaen, N., Syamsuriansyah, S. (2021). Kinerja Karyawan,. (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Damara, Yoga. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud Maju Mapan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(3),
- Eka, N. L. P. Y. P., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening, 7(2)
- Ekawati, Zuni. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk. *Other thesis*, Universitas Komputer Indonesia.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fatma, N., Hardiyono, H., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu*

- Handoko, S. D., Wibowo, N.M., Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *VALUES*, 6(1), 17-26.
- Hasibuan & Malayu, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hendra, Wahyuddin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse; Open Multidisciplinary Journal*. 1(2), 51 – 56.
- Husaini, Usman. (2019). *Kepemimpinan efektif (Teori, Penelitian dan Praktik)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Intan, A. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. *VALUES*, 3(2), 533-567.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444 462. <http://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Madyoningrum, A. W. & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 2(2), 328-342.

- Maro, Y. & Hermayanti. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Meiliza. (2018). Pengaruh Desentralisasi, Komitmen, Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan. *Artikel Ilmiah*
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya; Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ngangi, F., A., R., Benu, N., M., & Maeikere, A., J. (2022). Strategi Pemasaran Jamu Herbal di Era Pandemi Covid 19 Studi Kasus UMKM Berkat Manado. *AGRIRUD*, 3(4), 494-504. <https://doi.org/10.35791/agrirud.v3i4.40031>
- Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin Gunartin, 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor, 4(2), 172-184.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(2,) 1-5
- Purba, S., Cendana, W., Salamun, D., Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, Karwanto, Sianipar, P. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 55.
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening (Studi Persepsi Pada Pelanggan Dian Compp Ambarawa). *Among Makarti*, 10(19), 70-90.
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Rumondang, Astri, (2021). Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 33.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Fifth Edition. California: SAGE Publications
- Setiana, Andi Robith. (2022). Mograf Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers.
- Soepandi, Amun. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko No Ka. *Jurnal Semarak*, 3(3), 11-28.

- Suaiba, H., Abdullah, J., Suyanto, M., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 1545-1568. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1468>
- Sugiono, E. & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Tuasikal, Abdurrahim Ramah. (2022). Karakteristik Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. *Other thesis*, Univeristas Komputer Indonesia.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wokas, N. G. C., Dotulong L. O. H., & Saerang R. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 56-68.
- Wulansari, A. D. (2016)., Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Felicha.