

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT SAKTI COAL JAYA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Eric Hermawan¹, Antoni Ludfi Arifin²
Institusi STIAMI, Jakarta
pak_bintang@yahoo.com
ludfi@stiami.ac.id

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 8 Agustus 2022 Tanggal Revisi : 12 Agustus 2022 Tanggal diterima:

Abstract

This study discusses the independent variables of the work environment which are used as mediators to determine the indirect influence of leadership and organizational culture on the performance of employees of PT. Sakti Coal Jaya. This study processed the questionnaire data as many as 50 respondents from the population of 85 employees of PT. Sakti Coal Jaya. The calculation of simple linear regression and multiple linear regression was determined after the research data met the validity, reliability, normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. The significance test for simple regression was carried out by t-test, by comparing t_{count} and t_{table} . The simple regression equation is significant and positive if $t_{count} > t_{table}$. Meanwhile, the significance test for multiple regression was carried out using the F-test, by comparing F_{count} with F_{table} . The multiple regression equation is significant and positive if $F_{count} > F_{table}$. The results obtained from this study, all effects, both direct and indirect, are significant and positive.

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Work Environment and Performance

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang variabel bebas lingkungan kerja yang digunakan sebagai mediator untuk menentukan pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Penelitian ini mengolah data kuesioner sebanyak 50 responden dari 85 orang populasi pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Perhitungan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda ditentukan setelah data penelitian memenuhi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Uji signifikansi untuk regresi sederhana dilakukan dengan uji-t, dengan cara membandingkan thitung dan ttabel. Persamaan regresi sederhana signifikan dan positif jika thitung > ttabel. Sedangkan uji signifikansi untuk regresi ganda dilakukan dengan uji-F, dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Persamaan regresi ganda signifikan dan positif jika Fhitung > Ftabel. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini semua pengaruh baik langsung maupun tidak langsung adalah signifikan dan positif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Variabel bebas lingkungan kerja digunakan sebagai mediator untuk menentukan pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Pengaruh ini dapat ditentukan dengan mencari terlebih dahulu pengaruh langsung kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Ditambah dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap lingkungan kerja. Disebabkan karena perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi di dalam dunia bisnis, perusahaan memprioritaskan agar PT. Sakti Coal Jaya berhasil menguasai pasar yang baik, Salah satu cara yang ditempuh adalah menyelidiki pengaruh variabel bebas kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel, seberapa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, sehingga dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk mengambil keputusan atau kebijakan di kemudian hari. Pemimpin memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan. Seperti yang dipaparkan oleh García-Morales, Jiménez-Barrionuevo, & Gutiérrez-Gutiérrez (2012) yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran sangat erat dalam suatu pekerjaan, sehingga bila kepemimpinan yang dimilikinya kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat mengikuti dan mengerjakan tugas dengan baik demi tujuan organisasi. Penelitian yang membahas tentang budaya organisasi dengan kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga dapat dihipotesiskan bahwa budaya organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Awadh & Alyahya (2018) menyatakan bahwa tingkat kinerja dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang baik. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Samson, Waiganjo, & Koima (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya cukup memberikan rangsangan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, belum ditemukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sakti Coal Jaya dengan Lingkungan Kerja sebagai Mediator. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada 50 responden dari 85 populasi pegawai PT. Sakti Coal Jaya.

A. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk dapat memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan memotivasi orang lain atau anggotanya untuk melakukan hal baik dan memaksimalkan kemampuan dalam diri. Tanpa adanya sosok berjiwa kepemimpinan, suatu organisasi akan kurang termotivasi atau bersemangat dalam mencapai tujuannya. Rivai & Murni, (2013) mengungkapkan kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasi dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran. Disamping itu juga harus memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi kepemimpinan di atas maka situasi untuk kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok. Robbins (2015) mengungkapkan kepemimpinan

merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

B. Budaya Organisasi

Sekumpulan nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dikenal dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Matteson (2006) adalah sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, biasanya memiliki keterbatasan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai: Simbol, Bahasa ideologi, ritual dan mitos. Naskah organisasi yang diambil dari naskah pribadi pendiri organisasi atau pemimpin yang dominan merupakan sebuah produk sejarah yang didasarkan pada simbol dan merupakan suatu abstraksi dari perilaku dan produk perilaku. Colquitt (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sifat berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Soomro & Shah (2018) menyebutkan dalam penelitian mereka ditemukan bahwa budaya organisasi memberikan inspirasi terhadap anggota organisasi untuk lebih konsisten dan secara langsung atau tidak langsung memiliki dampak pada peningkatan efisiensi, pengembangan diri, komitmen, dan kinerja dari anggota itu sendiri. Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisya (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maria (2019) mendukung pendapat tersebut. Soomro & Shah (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi mendukung suasana kerja dapat menjadi instrumen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Beberapa penelitian menyebutkan lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kinerja karyawan secara sehat, optimal, aman, dan rasa nyaman. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Samson, Waiganjo, & Koima (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Samson, Budianto, & Katini (2017) menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama pegawai, Samson,

Waiganjo, & Koima (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Muhammad Faisal Amir (2015) mengatakan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan begitu pentingnya suatu proses guna menjalankan tugas pekerjaan dibanding hasilnya dalam penetapan konsep kinerja (Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Nguyen & Nguyen (2020) memberikan istilah kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya

METODE

A. Metode Penulisan

Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh langsung kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap lingkungan kerja. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Pengujian terhadap masing-masing hubungan antar variabel dilakukan dengan metode *Regression Analysis* untuk mencari nilai Standardized Coefficient sebagai nilai koefisien jalur. Analisis Regresi dilakukan untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya.

B. Populasi dan Sampel.

Populasi Kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya, berjumlah 85 orang. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada sampel yang ditentukan dengan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dengan

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi = 85 orang

e : Error (tingkat kesalahan, diambil 10%)

Dari formula Slovin didapatkan nilai ukuran sampel (n) adalah $n = 85 / (1 + 85 \times 0.01) = 45,94$ orang, dibulatkan menjadi 50 orang

C. Pengujian Data

Pengujian data dilakukan sebelum melakukan perhitungan persamaan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Pengujian itu adalah uji validitas, reabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heterokedastiditas. Pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner benar-benar baik. Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Pengujian reabilitas menuntut agar semua variabel penelitian terbebas dari reabilitas jika nilai Cronbach Alpha > 0,600. Untuk menetapkan kenormalan melalui uji normalitas jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05). Semua variabel penelitian terdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) semua variabel > 0,05. Pengujian multikolinieritas dilaksanakan dengan kriteria VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah melihat kecenderungan variabel bebas apakah mempunyai korelasi yang tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Data

1. Uji Validasi

Hasil pengujian mendapatkan bahwa semua kuesioner variabel penelitian dinyatakan valid karena semua korelasi pearson yang dihitung (R_{hitung}) lebih besar dari koefisien dari tabel yang nilainya adalah 0,361 (50 responden) dengan ketelitian 0,01 (1%).

2. Uji Reliabilitas

Semua Variabel penelitian kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dan Kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya (Y) terbebas dari reabilitas karena semuanya mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,600.

3. Uji Normalitas

Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05). Semua data penelitian kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan Kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya (Y) didapatkan terdistribusi normal karena semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05

4. Uji Multikolinieritas

Yoo et al. (2014) menyatakan bahwa indikasi terjadinya multikolinieritas adalah. jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan tolerance kurang dari 0,1. Terlihat bahwa semua variabel bebas lolos dari masalah multikolinieritas atau tidak ada variabel bebas yang terkena multikolinieritas, karena VIF ketiga variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,1

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah melihat kecendrungan variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi. Jika ada korelasi tinggi antar variabel bebas akan terjadi heterokedastisitas. Dari hasil uji yang telah dilakukan tidak ada pola tertentu antar variabel kepemimpinan, bebas budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu dapat, dikatakan bahwa variabel bebas kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja bebas dari heterokedastisitas.

6. Persamaan Regresi Sederhana

Untuk menentukan pengaruh langsung kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya (Y). Pengaruh langsung kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap lingkungan kerja (X_3). Hasil yang didapatkan terdiri dari 5 (lima) pengaruh langsung tersebut ditabelkan pada Tabel 1 sebagai berikut,

Tabel 1
Pengaruh langsung 5 (lima) regresi sederhana antara variabel bebas dan terikat dan antara variabel bebas terhadap variabel bebas

| Pengaruh | Formula | t_{hitung} | t_{tabel} | F_{hitung} | F_{tabel} | Pengaruh (%) |
|-------------------------|------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| (X_1) --- Y | $Y = 22,765 + 0,534 X_1$ | 6,575 | 2,407 | 43,229 | 7.19 | 47,4 |
| (X_2) --- Y | $Y = 24,122 + 0,478 X_2$ | 4,875 | 2,407 | 23,766 | 7.19 | 33,1 |
| (X_3) --- Y | $Y = 24,200 + 0,512 X_3$ | 4,478 | 2,407 | 20,048 | 7.19 | 29,5 |
| (X_1) --- (X_3) | $X_3 = 22,328 + 0,491 (X_1)$ | 5,152 | 2,407 | 36,541 | 7.19 | 35,8 |
| (X_2) --- (X_3) | $X_3 = 20,532 + 0,513 (X_2)$ | 4,966 | 2,407 | 23,657 | 7.19 | 33,9 |

Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y)

7. Persamaan Regresi Ganda

Untuk menentukan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya (Y) digunakan analisis regresi ganda. Hasil yang didapatkan di tabelkan pada Tabel 2, seagai berikut

Tabel 2
Hasil perhitungan persamaan regresi regresi ganda

| Pengaruh | formula | F_{hitung} | F_{tabel} | Pengaruh (%) |
|----------------------|--|--------------|-------------|--------------|
| Y(X_1, X_2, X_3) | $Y = 17,228 + 0,383 X_1 + 0,112 X_2 + 0,160 X_3$ | 15,928 | 4.24 | 47,8 |

Hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 2 menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pegawai PT. Sakti Coal Jaya (Y) karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. ($15,928 > 4.24$) Sedangkan pengaruh dalam % adalah 47,8% adalah juga benar karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. ($15,928 > 4.24$)

B. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil dalam penelitian ini didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Pengaruh dalam persen adalah 47,4%. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pemimpin akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan pemimpin tersebut tercermin dari kemampuan pemimpin untuk berpartisipasi aktif maupun menumbuhkan partisipasi pengikut dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kemampuan untuk mengayomi pengikut yang memiliki motif dan karakter yang berbeda-beda, tetap memegang birokrasi terkait dengan standar prosedur yang ditetapkan, dan terakhir adalah pemimpin yang berorientasi tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada penelitian kami mendapatkan pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya signifikan dan positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,575 > 2,407$). Pengaruh dalam persen adalah 47,4%.

2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya dikerjakan dengan analisis regresi sederhana dengan mengambil budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya sebagai variabel terikat. Analisis regresi sederhana ini dilakukan dengan 50 orang sampel dari 85 populasi pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Dari hasil penelitian kami mendapatkan pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya signifikan dan positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,875 > 2,407$). Pengaruh dalam persen adalah 33,1%.

3. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya dilakukan dengan analisis regresi sederhana dengan mengambil lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya sebagai variabel terikat. Analisis regresi sederhana ini dilakukan dengan 50 orang sampel dari 85 populasi pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Dari hasil penelitian kami mendapatkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya signifikan dan positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,478 > 2,407$). Pengaruh dalam persen adalah 29,5%.

4. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap lingkungan kerja dikerjakan dengan analisis regresi sederhana dengan mengambil kepemimpinan sebagai variabel bebas dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat. Analisis regresi sederhana ini dilakukan dengan 50 orang sampel dari 85 populasi pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Dari hasil penelitian kami mendapatkan pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Lingkungan kerja signifikan dan positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,152 > 2,407$). Pengaruh dalam persen adalah 35,8%.

5. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Lingkungan Kerja

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap lingkungan kerja dikerjakan dengan analisis regresi sederhana dengan mengambil budaya organisasi sebagai variabel bebas dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat. Analisis regresi sederhana ini dilakukan dengan 50 orang sampel dari 85 populasi pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Dari hasil penelitian kami mendapatkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap Lingkungan kerja signifikan dan positif karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,966 > 2,407$). Pengaruh dalam persen adalah 33,9%.

6. Pengaruh Langsung Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung kepemimpinan, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya dilakukan dengan regresi linier ganda. Untuk menentukan apakah pengaruh simultan ini signifikan atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya adalah signifikan dan positif. F_{hitung} ditentukan dari tabel anova pengaruh langsung kepemimpinan, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. F_{tabel} didapat dari Tabel F dengan Ketelitian = 99% pada baris ke 46 yang didapat dari jumlah responden (50 – 4). Nilai 50 adalah jumlah responden dan nilai 4 didapat dari 1 variabel terikat dan 3 variabel bebas. kolom 3 (menyatakan ada 3 variabel bebas) didapatkan harga F_{tabel} adalah 4.24 Jika $F_{hitung} > 4.24$ pengaruh langsung kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya adalah signifikan dan positif.

7. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Mediator

Pengaruh kasual tidak langsung (*indirecty effect*) kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya dengan lingkungan kerja sebagai mediator dapat dilakukan dengan menentukan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya Cabang, dan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap lingkungan kerja. Pada penelitian ini pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya dapat diturunkan dari pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya = 0,534.+ pengaruh langsung kepemimpinan terhadap lingkungan kerja = 0,491 × pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya = 0,512. Didapatkan = 0,491 × 0,512 + 0,534 = 0,794.

8. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Mediator

Pengaruh kasual tidak langsung (*indirecty effect*) budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya dengan lingkungan kerja sebagai mediator dapat dilakukan dengan menentukan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya, dan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap lingkungan kerja. Pada penelitian ini pengaruh tidak langsung budaya

organisasi terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya dapat diturunkan dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya = 0,478.+ pengaruh langsung budaya organisasi terhadap lingkungan kerja = 0,513 × pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Sakti Coal Jaya =0,512. Didapatkan=0,513×0,512 +0,478=0,740.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung, maupun secara tidak langsung yaitu melalui lingkungan kerja. Setelah adanya penelitian ini, diharapkan para pimpinan PT. Sakti Coal Jaya, untuk lebih memahami makna dari kepemimpinan itu sendiri agar pengaruh positif yang didapatkan dapat menaikkan kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya. Semua pengaruh variabel bebas adalah positif hendaknya dipertahankan agar kinerja pegawai PT. Sakti Coal Jaya dapat dipertahankan. Karena keterbatasan peneliti, maka peneliti berharap kepada peneliti lain untuk lebih lanjut meneliti mengenai masalah peningkatan kinerja pegawai dengan variabel bebas yang lain, jenis perusahaan yang lain dan lingkungan pekerjaan yang lain.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] García-Morales VJ, Jiménez-Barrionuevo MM, Gutiérrez-Gutiérrez L. Transformational Leadership Influence on Organizational Performance Through Organizational Learning and Innovation. *J Bus Res.* 2012;65(7):1040–50.
- [2] Awadh AM, Alyahya MS. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *Indian J Manag.* 2018;11(6):53–63.
- [3] Raziq, Maulabakhsh. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Econ Financ.* 2015;23:717–25.
- [4] Samson GN, Waiganjo M, Koima J. Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town. *Int J Manag Stud Res.* 2015;3(12):76–89.
- [5] Rivai VH, Murni S. *Education Management. Analysis Theory and Practice.* Jakarta: Rajawali Pers; 2013.
- [6] Robbins SP. & TAJ. *Perilaku Organisasi.* Angelica D, editor. Jakarta: Salemba Empat; 2015. 57 p.
- [7] Matteson. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi.* Jakarta: Erlangga; 2006.
- [8] Colquitt JA, JAL& MJW. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace.* 4th Editio. New York: McGraw-Hill; 2015. 430 p.
- [9] Soomro BA, Shah N. Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance. *South Asian J Bus Stud.* 2018;8(3):266–82.
- [10] Lolowang LN, Troena AE, Djazuli A, Aisya S. The Effect Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance That Is Educated By Motivation (Study On The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City). *J Manage.* 2019;17(1):268–77.
- [11] Maria E. The Influence Of Organizational Culture, Compensation And Interpersonal Communication In Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *Int Rev Manag Mark.* 2019;9(3).
- [12] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia ., Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama; 2013.
- [13] Samson, Budianto, Katini. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *J Ilm Prodi Manaj Univ Pamulang.* 2017;
- [14] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2017.

-
- [15] Muhammad Faisal Amir. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media; 2015.
 - [16] Nguyen AH, Nguyen LH. Determinants Of Sustainability Disclosure: Empirical Evidence From Vietnam. J Asian Financ Econ Bus. 2020;7(6):73–84.
 - [17] Yoo W, Mayberry R, Bae S, Singh K, He QP, Jr JWL. A Study of Effects of MultiCollinearity in the Multivariable Analysis. J Appl Sci Technol. 2014;4(5):9–19.